

Федеральное государственное казённое военное образовательное учреждение
высшего профессионального образования «Военный учебно-научный центр
Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора
Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж)

На правах рукописи

Акулов Олег Юрьевич

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ МОБИЛЬНОСТИ
КУРСАНТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ ВОЕННОГО ВУЗА**

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

Диссертация

на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Научный руководитель:
доктор педагогических наук, доцент
БЕЛОШИЦКИЙ Александр Владимирович

Воронеж – 2016

Оглавление

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты формирования профессиональной мобильности курсантов в образовательном процессе военного вуза	16
1.1 Профессиональная мобильность специалиста как педагогическая проблема	16
1.2 Факторы формирования профессиональной мобильности курсанта.....	38
1.3 Модель формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза	57
Глава 2. Опытнo–экспериментальная работа по формированию профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза	79
2.1 Результаты констатирующего эксперимента. Программа формирования мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза	79
2.2 Педагогические условия формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза	111
2.3 Содержание и результаты опытнo–экспериментального исследования формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе	128
Заключение	146
Список источников и литературы	154
Приложение 1.....	172
Приложение 2.....	174
Приложение 3.....	178
Приложение 4.....	181
Приложение 5.....	185
Приложение 6.....	189
Приложение 7.....	193
Приложение 8.....	194
Приложение 9.....	196

Введение

Актуальность исследования. В современных условиях тенденции развития Вооруженных Сил России обуславливаются содержанием задач в сфере национальной безопасности и геополитическими интересами государства. Ключевыми требованиями к Вооруженным Силам являются: высокая боевая, мобилизационная готовность, мобильность, а также обученный и подготовленный личный состав. Перебрасываемые из одной части страны в другую солдаты и офицеры должны демонстрировать слаженность экипажей боевых машин, исправность и готовность техники и оружия, и в то же время адаптивность к непривычным, часто новым для них, условиям. Мобильность Вооруженных Сил предопределяет успешность координации сил и средств при использовании в гуманитарных и миротворческих миссиях, боевой деятельности в ходе военных конфликтов в различных районах мира, а также при транспортировке войск и грузов к местам учений.

Анализ актуальных проблем военного образования свидетельствует, что около 42 % выпускников военных вузов испытывают трудности в освоении новых должностных требований, исполнении служебных задач при назначении на первичные воинские должности и переводах к последующему месту службы.

Тесная взаимосвязь высокого боевого духа и мобильности Вооруженных Сил, с одной стороны, и направленного системного влияния на мировоззрение офицера и его профессиональной мобильности, с другой стороны, определяет цели и содержание современного военного образования.

Среди основных приоритетов развития военной организации в Военной доктрине Российской Федерации (2014 г.) определены: необходимость обеспечения подготовки высокопрофессиональных военнослужащих, совершенствования системы военного образования и воспитания, развития военно-научного комплекса, эффективной реализации не только профильной подготовки специалистов, но и формирования профессиональной

компетентности и мобильности, повышения общей культуры военного специалиста.

В высшем военном образовании формирование таких качеств военного специалиста, как: инициативность, самостоятельность, конкурентоспособность, умение быстро адаптироваться к меняющимся условиям и принимать решения, оптимальные для конкретной ситуации, составляющих основу профессиональной мобильности военного специалиста, осуществляется в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2065).

Степень разработанности проблемы. В психолого-педагогической литературе понятие «мобильность» рассматривается О.В. Амосовой, Л.В. Вершининой, О.А. Гладкой, Е.В. Кузьменко, М.В. Пономаревым, и др., «профессиональная мобильность» – Л.А. Амировой, М.В. Вотинцевой, О.М. Дудиной, Ю.И. Калиновским, О.А. Малыгиной, Л.П. Меркуловой, В.А. Мищенко, С.Л. Новолодской и др.

Понятие «профессиональная мобильность военного специалиста» разрабатывается в трудах таких педагогов и социологов, как С.М. Кулешов, Ю.В. Пыханов и др.

Вопросы формирования личности офицера в *военном вузе* освещены в работах И.А. Алехина, А.В. Белошицкого, И.В. Биочинского, М.А. Богданова, В.В. Бондаря, С.А. Дерепко, Е.П. Зарубина, А.А. Киселева, А.В. Столярова, Л.А. Сапожникова, Н.В. Щукиной и др.

Разработка отдельных аспектов проблемы формирования профессиональной мобильности специалистов представлена в трудах Л.В. Горюновой, О.А. Малыгиной, Л.П. Меркуловой, В.А. Мищенко и др.

Усиление внимания к вопросам подготовки современных специалистов, совершенствования образовательного процесса в ведомственных образовательных организациях, рост требований, предъявляемых к военному инженеру, увеличение видов вооружения и

усложнение военной техники актуализировало исследования в области профессиональной мобильности военного специалиста, однако специального изучения процесса ее формирования в военном вузе не проводилось. В научной литературе не представлена модель и не определены педагогические условия формирования профессиональной мобильности военного специалиста (еще в период его обучения в военном вузе, т.е. курсанта).

Теоретический анализ научной литературы и педагогической практики в вузах Министерства обороны Российской Федерации позволил выявить противоречия между:

высоким уровнем требований государства и общества к профессиональной мобильности военного специалиста в условиях геополитической нестабильности и недостаточным вниманием к проблеме ее формирования в образовательном процессе военного вуза;

существующей практикой формирования профессиональной мобильности курсантов и недостаточной разработанностью теоретико-прикладных основ этого процесса;

необходимостью мониторинга профессиональной мобильности курсантов и отсутствием критериев и показателей оценки ее сформированности.

Необходимость разрешения выявленных противоречий определила **научную задачу исследования**: разработка теоретических и прикладных положений формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе, на основе соответствующей (специально разработанной) программы.

Актуальность проблемы определила выбор **темы** диссертационного исследования: «Формирование профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза».

Объект исследования – формирование профессиональной мобильности военного специалиста.

Предмет исследования – формирование профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза.

Цель исследования – разработать теоретические и научно-методические положения формирования профессиональной мобильности курсантов в образовательном процессе военного вуза.

В соответствии с целью, объектом и предметом исследования решались следующие **задачи**:

1. На основе анализа психолого-педагогической литературы выявить структурные компоненты профессиональной мобильности военного специалиста применительно к курсанту военного вуза.

2. Определить факторы, влияющие на формирование профессиональной мобильности военного специалиста.

3. Разработать модель формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза, критериально-уровневую характеристику ее сформированности и экспериментально проверить эффективность разработанной модели.

4. Разработать программу формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза.

5. Выявить педагогические условия, необходимые для успешного формирования профессиональной мобильности курсанта в военного вуза.

Гипотеза исследования. Формирование профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза будет осуществляться успешно, если:

выделены компоненты профессиональной мобильности военного специалиста, раскрывающие ее структуру, что позволит определить особенности ее формирования еще у курсанта военного вуза;

выявлены общепрофессиональные и военно-профессиональные факторы, учет которых способствует более эффективной организации процесса формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза на всех этапах его реализации;

разработана модель формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза, которая включает: принципы, структуру, этапы, уровни сформированности профессиональной мобильности курсанта;

выявлены и экспериментально проверены педагогические условия, усиливающие положительное влияние военно-профессиональных и общепрофессиональных факторов на формирование профессиональной мобильности военного специалиста.

Методологическую основу исследования составили методологические подходы:

системный (В.Г. Афанасьев, Ф.Ф. Королев, Н.В. Кузьмина, Ю.А. Кустов, Ю.И. Тарский, Г.П. Щедровицкий и др.), позволяет представить целостной совокупностью компоненты профессиональной мобильности военного специалиста, всесторонне раскрыть характеристики выделенных компонентов профессиональной мобильности, разработать модель формирования профессиональной мобильности курсанта в единстве и взаимосвязи всех ее составляющих (цели, принципов, условий, форм, методов, средств, этапов, уровней, результата), выявить поэтапную динамику развития формируемых качеств с необходимой детализацией;

лично-ориентированный (Л.Г. Вяткин, Г.П. Корнев, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.), раскрывает субординационные и координационные связи взаимодействия преподавателей и курсантов в процессе формирования профессиональной мобильности, условия индивидуализации ее формирования у курсантов с учетом особенностей личности;

деятельностный (П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.), определяет содержание поэтапного формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе, условия достижения успеха в учебной и военно-служебной деятельности, изменяет мотивационные аспекты деятельности;

гуманистический (В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов и др.), раскрывает направления гармонизации взаимодействия преподавателя и курсантов, осмысление общечеловеческих ценностей, своего образа жизни, сопоставление с принятыми в обществе нравственными, идеологическими, социальными установками;

контекстный (А.А. Вербицкий), представляет содержание процесса обучения курсанта как квазипрофессиональной деятельности, трансформируемой в профессиональную деятельность военного специалиста;

компетентностный (О.Е. Лебедев, В.В. Сериков, А.С. Хуторской и др.), раскрывает формируемую профессиональную мобильность курсанта не как комбинацию знаний и навыков, а через компетенции и качества личности, позволяющие курсанту решать задачи в профессиональной и социальной деятельности.

Теоретическую основу составили: теории учебной деятельности (В.В. Давыдов, В.В. Краевский, Д.Б. Эльконин); организации образовательного процесса в вузе (Б.С. Гершунский, Г.И. Железовская, В.А. Слостенин, В.А. Хуторской); антропологической парадигмы в педагогике (Б.С. Братусь, Е.И. Исаев, В.И. Слободчиков); теории личностно-ориентированного обучения и образования (К.А. Абульханова-Славская, Е.В. Бондаревская, В.В. Сериков, И.С. Якиманская и др.); формирования личности офицера (А.В. Белошицкий, И.С. Дробот, С.Г. Поздняков, В.А. Столяров, Н.В. Щукина); современные концепции воспитания личности (Н.М. Борытко, В.Н. Герасимов, В.В. Сериков, Н.Е. Щуркова и др.); результаты исследований, раскрывающие содержание профессиональной мобильности (Л.В. Горюнова, О.М. Дудина, Ю.И. Калиновский, Л.П. Меркулова, В.А. Мищенко и др.).

Существенное значение для настоящего исследования имеют положения, сформулированные в федеральной целевой программе развития образования на 2016–2020 гг., утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации 29.12.2014 г. №2765–р, и в федеральных

государственных образовательных стандартах высшего образования (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 г. N 2065).

Методы исследования. Для решения поставленных в исследовании задач применялись теоретические методы, включающие изучение и анализ философской, психолого-педагогической, социологической литературы (сравнительно–сопоставительный, логический, ретроспективный анализ, систематизация, сравнение, обобщение, прогнозирование, моделирование), а также эмпирические (наблюдение, анкетирование, опрос, тестирование, изучение и обобщение педагогического опыта, проведение констатирующего и формирующего этапов педагогического эксперимента). Кроме того, осуществлялась статистическая обработка экспериментальных данных, использовались методы визуализации данных в виде таблиц, рисунков, диаграмм.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

раскрыта структура профессиональной мобильности военного специалиста, включающая субъектную (когнитивный, мотивационно-волевой, деятельностный компоненты) и социальную (социокультурный, адаптивный и коммуникативный компоненты) составляющая и уточняющая соотношение социально детерминированного и субъективно индивидуального в профессиональной мобильности курсанта; что позволяет корректировать процесс формирования профессиональной мобильности курсантов с учетом заданных критериев, показателей и уровней; обоснованно осуществлять отбор содержания, форм, методов и средств учебной, внеучебной и служебной деятельности для преподавателей и курсантов при формировании профессиональной мобильности курсантов;

выявлены и систематизированы факторы, влияющие на формирование профессиональной мобильности военного специалиста, учет которых позволяет использовать позитивную роль военно-профессиональных и

общепрофессиональных факторов при формировании профессиональной мобильности курсантов в военном вузе, снизить роль негативных факторов;

разработана модель формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе, включающая цель, компоненты (профессиональной мобильности), критерии и показатели профессиональной мобильности военного специалиста, раскрывающая механизм взаимодействия преподавателей, офицеров курсового звена и курсантов, этапы формирования и уровни сформированности профессиональной мобильности курсантов;

определены педагогические условия эффективного формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты вносят вклад в развитие теории военного профессионального образования: уточнены представления о профессиональной мобильности военного специалиста, выявлены ее структурные компоненты, проанализированы общепрофессиональные и военно-профессиональные факторы, влияющие на процесс и результат формирования профессиональной мобильности курсантов, разработана модель данного процесса.

Практическая значимость исследования определяется разработанной программой формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе, реализация которой подтвердила целесообразность дифференцированного применения соответствующих форм, методов и средств.

Достоверность полученных результатов, обоснованность выводов и разработанных теоретических положений подтверждены экспериментальными данными, применением комплекса методов, адекватных предмету исследования, в том числе статистических (для обработки статистических данных педагогического эксперимента),

репрезентативностью объема выборки и статистической значимостью результатов экспериментальной работы.

На защиту выносятся следующие **положения**:

1. *Структура профессиональной мобильности военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, включает в себя две составляющие:*

субъектная профессиональная мобильность – активность личности и непрерывно обновляющаяся система знаний, решения и действия, обеспечивающие эффективную профессиональную деятельность в постоянно меняющихся условиях военной службы;

социальная профессиональная мобильность – способность и готовность личности к изменениям вида, содержания деятельности в процессе военной службы и/или при смене места ее прохождения.

Субъектная профессиональная мобильность курсанта, включающая:

Мотивационно-волевой компонент – целеустремленность, уверенность в себе, настойчивость в преодолении трудностей, ответственность, стремление к самосовершенствованию, инициативность и решительность в принятии решений, стрессоустойчивость, самоконтроль;

когнитивный компонент – сформированность профессиональных знаний и готовность к постоянному их пополнению;

деятельностный компонент – умение логически структурировать поставленные командирами задачи, согласованно работать в команде, самостоятельно принимать обоснованные решения, целенаправленно управлять активностью других.

Социальная профессиональная мобильность курсанта в совокупности *компонентов*:

социокультурный компонент – принятие корпоративной культуры Вооруженных Сил, выстраивание своей профессиональной деятельности на основе осмысления национальных, религиозных, нравственных и других

характеристик и особенностей военнослужащих, взаимодействия с внешней социальной средой.

коммуникативный компонент – умение устанавливать, поддерживать и расширять социальные контакты, стремление укреплять сплочённость воинского коллектива.

адаптивный компонент – готовность к смене видов деятельности, должностного положения и мест прохождения службы.

2. На профессиональную мобильность военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, оказывают влияние две группы факторов.

Общепрофессиональные: внутренними факторами являются – возраст, психологическое и физическое здоровье, личностные ресурсы, семейное положение, жизненный опыт; внешними факторами являются – служебные перспективы, внутри– и внешнеполитическая активность государства, географическое положение места службы.

Военно-профессиональные: внутренними факторами являются – жизненные ценности и ориентиры, потребность в самореализации в военной сфере, принадлежность к профессиональной династии; внешними факторами являются – совокупность доминирующих ценностей и установок, специфика усложняющегося содержания военной службы, кадровое обеспечение Вооруженных Сил, престижность профессии, финансово-материальное обеспечение военнослужащих и материально-техническая оснащенность армейской инфраструктуры.

3. *Модель формирования* профессиональной мобильности курсанта в военном вузе включает: цель и принципы (единства и последовательности развития компонентов профессиональной мобильности, профессиональной направленности обучения и воспитания курсанта в военном вузе, межпредметной интеграции, приоритета личностного и профессионального развития курсанта в сочетании с соблюдением требований уставов, индивидуализации обучения, саморазвития личности); составляющие

профессиональной мобильности курсанта: субъектная и социальная; компоненты субъектной профессиональной мобильности курсанта – мотивационно-волевой, когнитивный и деятельностный, социальной профессиональной мобильности курсанта – социокультурный, адаптивный, коммуникативный; критерии и показатели; субъекты данного процесса (преподаватели, офицеры курсового звена и курсанты), виды деятельности (учебная, внеучебная, служебная), программу и педагогические условия формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе.

4. *Программа формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе.* Определены: формы, содержание которых ориентировано на формирование у курсантов профессиональной мобильности: лекции, семинары, практические занятия, самостоятельная работа, тренинги, деловые игры, тактико–специальные занятия, конференции, собрания, совещания, тематические вечера; методы: наглядные, информационно-коммуникационные, словесные, учебных действий, нацеленных на быструю обработку и осмысление информации, кейс-метод, учебное моделирование реальных действий, анализ практической деятельности, убеждение, поощрение, создание ситуации успеха; средства: профессионально-ориентированные ситуации, познавательно-поисковые задачи, контекстные упражнения; этапы (начальный, установочный, основной, заключительный) и уровни (допрофессиональный, допустимый, конструктивный, продуктивный) сформированности профессиональной мобильности курсанта.

5. *Педагогические условия, способствующие эффективному формированию профессиональной мобильности курсанта в военном вузе:*

усиление профессионально-мобильной направленности образовательного процесса (от младших к старшим курсам);

учет индивидуального уровня сформированности профессиональной мобильности курсантов;

включение курсантов в различные виды индивидуальной и групповой (с меняющимся составом) деятельности (в ходе учебных занятий, практик,

стажировок, учений, несения службы в нарядах и пр.), в процессе которой формируется профессиональная мобильность;

сочетание учебной, внеучебной, служебной деятельности – одновременное освоение военной и гражданской специальности;

субъект-субъектное взаимодействие курсантов и преподавателей;

профессиональная мобильность преподавательского состава, офицеров курсового звена, включенных в процесс подготовки курсантов;

систематическая оценка уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов.

Апробация и внедрение результатов исследования осуществлялась в процессе экспериментальной работы в Военном учебно-научном центре военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж); Воронежском институте Управления федеральной службы исполнения наказаний и Военном университете Министерства обороны Российской Федерации (г. Москва).

Результаты исследования обсуждались на международных научно-практических конференциях: «Воспитательная деятельность в вузе: проблемы, эффективность, качество» (ВГУ 2013 г.), «Воспитательная деятельность вуза: инновационный подход» (ВГУ 2014 г.), «Духовно-нравственное воспитание молодежи: традиции и инновации» (ВГУ 2015 г.), межвузовских научно-практических конференциях: «Актуальные проблемы обучения и воспитания школьников и студентов в образовательном учреждении» (ВГУ 2012-2014 гг.).

Опытно-экспериментальная база исследования – Военный учебно-научный центр Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени проф. Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (г. Воронеж). Участники эксперимента – курсанты 1–4 курсов (специальность «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов»), всего 105 респондентов.

Этапы исследования. Исследование проводилось с 2012 г. по 2016 г. и включало три этапа.

Первый этап (2012-2013 гг.). Проводился теоретический анализ проблемы формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза, ее разработанность и формулировалась научная задача исследования, были выявлены противоречия, определены объект, предмет, цель, гипотеза, задачи и основные методы исследования. Проведен первичный сбор и анализ эмпирического материала, полученного в ходе анкетирования, включенного наблюдения, бесед, анализа документов и др.

Второй этап (2013-2014 гг.). Разработана и апробирована модель формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза. Проведена опытно-экспериментальная работа, включающая констатирующий и формирующий эксперименты на основе реализации в образовательном процессе программы формирования профессиональной мобильности курсанта. В этот период в процессе проведения учебных и внеучебных занятий, служебной деятельности в экспериментальных группах осуществлялась проверка выявленных педагогических условий. В контрольных группах занятия проходили по традиционной программе. В то же время корректировалась методика исследования, формулировались предварительные выводы и практические рекомендации.

Третий этап (2014-2016 гг.). Обобщены и систематизированы результаты теоретической и экспериментальной работы. Скорректированы основные положения, сформулированы выводы, определены направления дальнейших исследований.

Структура и содержание диссертации: диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы, приложений, иллюстрирована таблицами и рисунками.

Глава 1. Теоретические аспекты формирования профессиональной мобильности курсантов в образовательном процессе военного вуза

1.1 Профессиональная мобильность специалиста как педагогическая проблема

Понятие «профессиональная мобильность» применяется в научных исследованиях с первой половины XX века. Изначально оно имело узко социологическое содержание.

Термин «*мобильность*» в современной справочно-энциклопедической литературе трактуется как (от лат. – *mobilis*, фр. – *mobile*):

- 1) способный быстро действовать, принимать решения;
- 2) подвижный, способный к быстрому передвижению [111].

Значительные изменения в социальной структуре общества, ускорение темпов его развития предопределили возникновение термина «социальная мобильность». Данное социологическое явление получило отражение в работах известных западных социологов (М. Вебера, Э. Дюркгейма, П.А. Сорокина и др.). К началу XX века в развитых в экономическом отношении государствах стало возможным изменение социальных статусов и ролей в соответствии с проявленными человеком личными способностями. Допустимость смены профессии, не наследования рода занятий родителей – свидетельствовали о возникновении разновидности социальной мобильности – феномена профессиональной мобильности. Повышению ее значимости способствовали экономические кризисы и мировые войны первой половины XX века. Содержание процесса глобализации привело к расширению социальной мобильности специалистов (и по горизонтали, и по вертикали) [48].

Выпускник вуза может оперативно менять профиль своей профессиональной деятельности, род занятий. Имеет место расширение сферы деятельности внутри одной специальности, оставаясь при этом в

рамках первоначального служебного статуса, что не является мобильностью, с точки зрения социологии. Однако с позиций педагогики и педагогической психологии речь идет об изменении видов деятельности субъекта, освоении новых знаний и умений на базе полученного образования, т.е. о развитии специалиста. В этом контексте в современных психолого-педагогических исследованиях и употребляется термин «профессиональная мобильность субъекта» [85, с. 121].

Анализ содержания соответствующих понятий в отечественных исследованиях, проведенный В.А. Мищенко, свидетельствует о связи профессиональной мобильности с изменением уровня сложности трудовой деятельности, а также статусными изменениями. Горизонтальную профессиональную мобильность автор определяет как смену вида профессиональной деятельности с сохранением прежнего или близкого социального статуса. Вертикальную профессиональную мобильность рассматривает как переход на более сложные виды деятельности в рамках одной и той же профессии, связанные с повышением социального статуса человека [93].

Горизонтальная социальная мобильность обеспечивает комфортное состояние личности в профессиональном сообществе, выражающееся в способности быстро адаптироваться к изменениям в профессиональной сфере. Вертикальная – способность личности быстро овладевать техникой и технологией, приобретать недостающие знания и умения для эффективной организации профессиональной деятельности, способствует повышению профессионального статуса специалиста и его материального благосостояния, продвижению по карьерной лестнице в непрерывном социально–профессиональном развитии, когда весь предшествующий накопленный опыт работы обеспечивает прочный фундамент для дальнейшего профессионального роста.

В социальной мобильности раскрываются различные составляющие индивидуальности (психическая, интеллектуальная, духовная, творческая), а

также характеристики межличностного взаимодействия (коммуникативная, трудовая, статусная). В связи с этим, интерес к проблемам социальной и профессиональной мобильности проявляют представители ряда научных сфер: социологической, психологической, педагогической.

Комплексный характер понятия профессиональной мобильности специалиста подтверждает необходимость педагогического исследования данного качества. Проводя анализ дефиниции профессиональной мобильности, В.А. Мищенко делает вывод о ее дуалистическом характере. В частности, социологи и педагоги определяют профессиональную мобильность, прежде всего, как процесс смены профессии со всеми его компонентами. Психологи рассматривают профессиональную мобильность как качество личности, которое может быть сформировано в разной степени в процессе социализации. Востребованность профессиональной мобильности специалистов современным обществом и рынком труда актуализирует интерес педагогов к проблеме ее формирования в процессе образования. Вместе с тем явление профессиональной мобильности не имеет единой трактовки в психолого-педагогической литературе [93].

Сторонники объяснения мобильности с позиций карьерного роста, смены профессии (Н.Т. Громова и С.С. Фролов) анализируют проявление мобильности и определяют его как процесс перемещения в социальном пространстве, движение между социокультурными группами. При этом они ближе к понятию «социальная мобильность», понимая под ним способность личности адаптироваться и преобразовывать социальную среду, быстро и результативно устанавливать личностные, деловые и культурные связи в макросоциуме, проявлять свою социальную компетентность. Смена позиции индивидов в социально-профессиональной структуре общества связана с трансформацией их профессионального статуса: по горизонтали и/или вертикали, сменой рода занятий в рамках одного и того же квалификационного ранга, обращением к более содержательным и сложным

видам занятий после прохождения установленных ступеней образовательной лестницы [158].

В психолого-педагогической литературе имеет место понимание «мобильности» как внутренне присущего свойства личности, определенного состояния человеческой психики, готовности к решению проблем, быстрому принятию решений, мгновенной адаптации к изменяющимся условиям, перестройке деятельности в новых условиях социального и профессионального окружения (О.В. Амосова, Л.В. Вершинина, Р.С. Немов, Т.А. Стефановская, А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский). В связи с этим подчеркивается роль формирования мобильности как качества личности, что является одной из социально востребованных целей системы образования.

Ю.И. Калиновский объединил два значения, определив «социально– профессиональную мобильность» как интегративное качество личности. Оно характеризует способность последней быстро менять свой статус или положение в социальной, культурной или профессиональной среде под влиянием изменяющихся в природе, культуре или социуме ситуаций и обстоятельств деятельности субъектов (объектов) взаимодействия. Понятие «профессиональная мобильность» включено им в понятие «мобильность» на основании наличия неразрывной связи профессиональных характеристик личности с широтой жизненных шансов [63].

Л.П. Меркулова рассматривает профессиональную мобильность как интегративный показатель качества профессиональной подготовки специалистов, позволяющий ему оперативно решать возникшие проблемы, реагировать на профессиональную ситуацию. Она акцентирует внимание на взаимообусловленности профессиональной готовности и профессиональной мобильности, последняя включает «готовность» (к деятельности) и «мобильность» (способность к оперативной реализации подготовленности) [90].

Как интегральное качество личности определяет профессиональную мобильность Б.М. Игошев. По его мнению, оно выражает способность и

готовность индивида к изменениям профессиональной позиции, статуса на основе определенных мировоззренческих установок в соответствии с личностными потребностями [93].

Сторонниками компетентностного подхода (И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, В.Д. Шадриков и др.) профессиональная мобильность специалиста рассматривается как совокупность определенных компетенций, которые формируются, актуализируются и активизируются в деятельности по мере возникновения важных проблем.

В.А. Мищенко отмечает, что универсального определения профессиональной мобильности в отечественной научной литературе не существует. Каждый вариант отражает специфику тематики конкретного научного исследования. Он, в свою очередь, предлагает трактовать профессиональную мобильность как качество личности специалиста, которое проявляется в его готовности к горизонтальной и вертикальной профессиональным перемещениям, к смене социально-экономических и профессионально-средовых (включая статусные) позиций, и которое содержит четыре компонента: мотивационный, когнитивно-компетентностный, рефлексивно-оценочный и общеличностный [93].

Деятельность дипломированного специалиста может складываться по-разному. Некоторые выпускники вуза работают над однотипными профессиональными задачами долгое время, глубоко вникая в проблематику, являясь компетентными в узкой предметной области. Другие расширяют или меняют область своей профессиональной деятельности, решают разноплановые задачи. Следовательно, в каждом из этих случаев профессиональная мобильность субъектов будет различной. В данном случае отражаются различия в способностях субъектов осваивать новое, различия в их исследовательских умениях, в сформированных типах мышления, в мотивации, в психологической готовности к расширению или изменению профессиональной сферы. Изменение или расширение профессиональной сферы, освоение принципиально новых компетенций подчас являются для

человека более сложной задачей, чем квалифицированная работа в своей узкой профессиональной области. С этих позиций можно говорить о том, что одной из задач высшей школы является выпуск профессионально мобильных компетентных кадров.

В рамках настоящего исследования используется термин *«профессиональная мобильность военного специалиста»*, применительно к курсанту военного вуза, под которым понимается интегративное качество личности, выражающееся в наличии внутренней установки на самоанализ и саморазвитие, а также изменение содержания (вида) и/или места профессиональной военной деятельности.

«Формирование» в педагогическом смысле рассматривается как «процесс целенаправленного педагогического воздействия на обучающегося с целью развития у него определенных качеств личности – мировоззрения, знаний, навыков, внимания, ценностных ориентаций и т. д.» [29, с. 242].

В педагогической науке термин «развитие» понимается как «процесс и результат количественных и качественных изменений личности человека» [146, с 15].

В данном исследовании рассматривается процесс формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза, под которым понимается взаимодействие курсантов, преподавателей, командиров в учебной, внеучебной и служебной деятельности и результатом которого является интегративное качество личности, выражающееся в наличии внутренней установки на самоанализ и саморазвитие, а также изменение содержания (вида) и/или места военно-профессиональной деятельности.

Профессиональная мобильность военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, зависит от внешних по отношению к личности обстоятельств и от нее самой. Следовательно, профессиональная мобильность выражается в социальной и субъектной профессиональной мобильности.

Под *субъектной профессиональной мобильностью* понимается проявление внутренней свободы личности, ее индивидуальных особенностей, гибкого и вариативно-обоснованного выбора действий при решении служебных задач. Субъектная профессиональная мобильность в современном обществе является неотъемлемой частью процесса самосовершенствования личности и характеризуется гибкостью сознания, способностью к творческому заимствованию и восприятию новых ценностей, идей, образцов поведения. Внутренний потенциал личности определяет саморегулирование мотивационными, интеллектуальными и эмоционально–волевыми процессами, операционными действиями.

Субъектная мобильность, по мнению М.В. Пономарева, проявляется в активности личности, самоопределении в ситуации, способности к саморазвитию и осознанному самосовершенствованию, к пересмотру собственной деятельности, а иногда и жизни, с пониманием и принятием потребности времени, общества и направление движения их развития. Такое поведение – осознанный выбор новой социальной роли, профессиональной позиции, способов достижения поставленных целей. Он сопряжен с рефлексией самосознания, анализом форм своей деятельности посредством универсального критерия – жизни человечества как высшей ценности. Через осмысление и выделение для себя новых мотивов поведения, открывающих новые смыслы деятельности, реально проявляется субъект деятельности [113].

Понимание и принятие актуальных потребностей общества и государства, тенденций реформирования Вооруженных Сил, соответствующий им пересмотр собственной деятельности, а иногда и жизни в целом определяют осознанный выбор новой профессиональной позиции, социальной роли, способов достижения поставленных целей. Субъектная профессиональная мобильность военного специалиста предполагает развитость аналитического мышления, умение выделить значимое в поставленных служебных задачах, а также стремление

к глубинному пониманию основ приводящих к ним политических и социально-экономических процессов. Мотивационное подкрепление управления профессиональной самореализацией способствует готовности к различным видам деятельности. Кроме того, организует личность и обеспечивает сохранение своего «Я» при участии в работе различных социальных общностей с существующими в них правилами.

Со времен создания регулярной русской армии уделялось внимание воспитанию инициативы и самостоятельности офицера. В военных действиях ему предписывалось вести себя сообразно обстоятельствам, а не безоговорочно следовать уставу. Решение конкретной служебной задачи не может абсолютно соответствовать теоретическим положениям. Наиболее эффективным оно будет только при максимальном учете совокупности нюансов сложившихся условий. Военное искусство предполагает не догматизм и шаблонность, а творчество и оригинальность, в результате чего решения и действия будут неожиданными для противника.

По нашему мнению, мобильность в профессиональной армии имеет двойственный характер. Личность военного специалиста сочетает собственную внутреннюю целостность с осознанием значимости своего участия в деле исключительной государственной важности – защите Отечества [65]. С одной стороны, речь идет о состоянии постоянной боевой готовности современной армии. С другой стороны, представляется актуальным ее традиционная роль социального лифта. Военная структура нуждается в профессионально мобильных специалистах.

Субъектная профессиональная мобильность трактуется нами, как целостное качество личности, проявляющееся в ее активности и непрерывно обновляющейся системе знаний, решениях и действиях, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность в постоянно меняющихся условиях военной службы и после нее.

В современной ситуации динамичности социально-экономического и геополитического пространства особое значение приобретает восприятие

профессиональным военным собственной жизни. Выбор личной жизненной стратегии основывается на соотнесении своих шансов с существующей в настоящий момент ситуацией в Вооруженных Силах, а также тактическом реагировании на ее изменения. Конкретная стратегия зависит от представлений человека об успехе, характере и путях его достижения, смысложизненных ориентаций, уровня профессиональной амбициозности, степени субъектной профессиональной мобильности. Каждый создает собственную жизнь в присущем ему стиле, в основе которого ценностный стержень, определяющий параметры и пути достижения успеха с точки зрения их приемлемости или неприемлемости в контексте его ценностного мира, а также корректировать и «проверять» жизненно важные решения. Человек делает определяющий выбор сферы профессиональной деятельности, способов карьерного роста, содержания и уровня своей жизни и своей семьи. Важно осознание нестабильности мира, необходимости непрерывности профессиональных и личностных изменений (саморазвития), чтобы не оказаться в арьергарде движения. В связи с этим важно сформировать у офицера субъектную профессиональную мобильность, обеспечивающую принятие решений с учетом конкретных жизненных обстоятельств.

Успех выпускника военного вуза рассматривается не как случайная удача или везение, а как результат последовательной и настойчивой реализации своих профессиональных устремлений. Он четко представляет свои возможности, адекватно оценивает ресурсы и сложности, которые предстоит преодолеть. Это создает основу для формирования и развития профессиональной мобильности. Индивидуальный контекст личностного и социального успеха, а также приемлемых путей его достижения коррелирует с его собственной иерархией базовых ценностей. Значимость профессиональной самореализации ценна как единственно возможный путь продвижения личности, отправная точка для новых, более амбициозных свершений – качественное образование, престижная специальность, высокие

карьерные притязания, постоянное обновление опыта, активное включение в профессиональное сообщество, получение дополнительного образования. Субъектная профессиональная мобильность характеризует уровень развития личности военнослужащего и, во многом, определяет результативность его профессиональной деятельности, выполнение функциональных обязанностей по должностному предназначению, служит основой успешного решения учебно-боевых задач. Через определение содержательно-деятельностной специфики субъектной профессиональной мобильности военного специалиста предоставляется возможность направить внутренние ресурсы личности на решение актуальных профессиональных задач в соответствии с непрерывно меняющимися запросами в геополитической и социально-экономической сферах, в государственном и мировом масштабе. В каждый момент времени востребован тот или иной образ военного профессионала, соответствующий реальным условиям динамично развивающейся практической деятельности войск.

В структуре субъектной профессиональной мобильности военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, можно выделить *когнитивный, мотивационно-волевой и деятельностный компоненты*. В связи с чем, необходимо создание такой образовательной среды, которая активно развивает личность военнослужащего, осуществляет подготовку профессиональных лидеров для Вооруженных Сил, а также других силовых структур. Для военно-профессиональной деятельности важны следующие качества личности:

- целеустремленность, настойчивость в достижении целей;
- уверенность в себе;
- упорство в преодолении трудностей;
- исполнительность;
- стремление к самосовершенствованию, саморазвитию, реализации своих жизненных интересов;
- активность;

инициативность и самостоятельность при нахождении и принятии оптимальных и обоснованных решений, ответственность за их реализацию; самоконтроль; стрессоустойчивость.

Кроме того, у профессионально-мобильного военнослужащего должны быть сформированы умения и навыки логически структурировать служебные задачи, согласованно работать в команде, самостоятельно принимать обоснованные решения, иметь высокий уровень развития организаторских способностей.

Психологическая устойчивость личности, адекватность реакции на стресс – необходимое качество для профессиональной мобильности – рассматривается как обязательная черта военного специалиста [30; 90].

В настоящее время требования к офицеру существенно возросли. Его рассматривают как компетентного, способного эффективно применять современные системы вооружения и военной техники. Он должен обладать умениями и навыками, способностями, предпочтениями к тем или иным сферам деятельности, а именно:

анализировать процессы, протекающие внутри и вне воинского коллектива, а также политические, социально–экономические события, происходящие в стране и мире;

эффективно взаимодействовать с командирами и подчиненными, конструктивно выходить из конфликтных межличностных и служебных ситуаций;

принимать обоснованные решения в нестандартных условиях обстановки и организовывать их выполнение;

прогнозировать, моделировать различные варианты развития военно-профессиональных ситуаций;

в совершенстве владеть современными информационными технологиями;

строить межличностные отношения в воинском коллективе на принципах взаимоуважения и взаимопомощи.

Когнитивный компонент субъектной профессиональной мобильности отражает уровень знаний по занимаемой должности, а также по психологии, педагогике, ведомственной правовой базе. Обеспечивается сформированностью умений информационно-аналитической деятельности. Необходимо быстро усваивать новую служебную информацию, постоянно ее обновлять, использовать имеющиеся средства доступа к информационным ресурсам для самообразования и саморазвития.

Военный специалист должен четко и ясно понимать процесс постоянного развития военного мастерства, управления войсками и оружием, его особенности и тенденции, связанные с активным внедрением стратегии интерактивной аналитики и оперативной отчетности, мобильного документооборота и заказных разработок. Формы и способы ведения современных войн непрерывно расширяются и совершенствуются.

Выполнение новых служебно-боевых заданий связано с дефицитом знаний в области своей профессиональной деятельности. Интеллектуальное содержание военной профессии требует от современного офицера существенную часть служебного времени использовать на организованное обучение и самообразование. Актуальная в настоящее время академическая мобильность недостаточно активно реализуется в Вооруженных Силах. При этом следует отметить, что в системе военного образования непрерывно осуществляется переподготовка и повышение квалификации военнослужащих и гражданского персонала.

Знание основ психологии, педагогики, трудового законодательства, ведомственной правовой базы необходимо для эффективного взаимодействия в воинском коллективе. Здесь важно учитывать гуманный характер применения военно-специальных знаний, которые могут быть использованы только для укрепления военной безопасности своего

Отечества, которому он служит. Это требует принятия на себя ответственности за реализуемые профессиональные действия и решения.

В частности, высокая методическая подготовка выпускника военного вуза, офицера–профессионала предусматривает владение системой приемов и способов обучения подчиненных. Подготовка к реализации учебных программ предполагает сбор и систематизацию информации, определение форм и методов обучения.

Субъектная профессиональная мобильность оказывает положительное влияние на повышение мобильности армии в целом. Кроме того, способствует профессиональному и личностному развитию военного специалиста, формированию управленческого резерва. Субъектная профессиональная мобильность военного специалиста значима не только в период службы, но и при увольнении в запас, переходе к «гражданской жизни». Завершение военной карьеры в трудоспособном возрасте не означает прекращения профессиональной активности. Сформированная субъектная профессиональная мобильность военного специалиста по завершению службы обеспечит трансформирование с наибольшей степенью эффективности в актуальные для гражданской сферы качества, знания, поведенческие алгоритмы.

Уровень сформированности субъектной профессиональной мобильности определяется подготовленностью и успешностью специалиста в разных видах деятельности, эффективностью исполнения должностных обязанностей, устремлением к непрерывному профессиональному развитию. Так, военный специалист должен быть готов к командной, штабной, инженерно-эксплуатационной, учебно-методической, воспитательной, административно-хозяйственной и другим видам деятельности, быстро и эффективно реагировать на изменения в военно-профессиональной сфере, корректировать в соответствии с ними свои действия, принимать оптимальные для конкретной ситуации решения [2].

Подготовка офицера в военном вузе предполагает комплексное (системное) формирование личности курсанта, его способностей квалифицированно решать сложные служебно-боевые, инженерные и педагогические задачи на практике. Закладываются не просто конкретные знания узкой военной специальности, а фундамент профессионального потенциала личности. Он определяет характер его жизнедеятельности, личностного и профессионального развития. Содержание профессионального становления военных специалистов помимо военно-специальных качеств включает формирование у курсантов мировоззренческих, руководяще-управленческих, волевых, нравственных, которые необходимы для успешного выполнения административных, организаторских и других обязанностей в период военной службы и после нее.

В.А. Мищенко утверждает, что формирование полноценной профессиональной компетентности, ее когнитивного, социального и аксиологически-мотивационного компонентов, происходит уже в процессе непосредственной трудовой деятельности специалиста [93]. Особенностью военного вуза является совмещение учебной и военно-служебной деятельности будущих офицеров. Неопределенность временного периода между получением знаний, профессиональных умений и ситуаций их реального профессионального (служебного) применения обуславливает постоянную востребованность профессиональной мобильности военного специалиста.

Перевод офицера зачастую связан с повышением профессионализма военнослужащих, обновлением военных кадров, подготовкой резерва командиров и начальников высокого уровня. Офицерам основных командно-штабных должностей необходимо иметь опыт организации боевых действий в разных регионах, с резко отличающимся рельефом местности, растительностью, климатическими условиями. В инструкции по организации и проведению перевода офицеров Вооруженных Сил Российской Федерации

указаны три вида переводов, которые можно рассматривать, как варианты профессиональной мобильности военного специалиста. Среди них:

профессионально-должностной перевод: назначение офицера на должность, в том числе в воинскую часть другого вида и рода Вооруженных Сил, округа или флота, без перевода его в иную местность;

территориальный перевод: смена места службы с назначением на должность по той же либо однопрофильной специальности, или по новой специальности, которая хорошо освоена;

смешанный вид: назначение на должность по другой специальности с переводом в другую местность.

Социальная профессиональная мобильность военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, понимается нами как способность и готовность личности к изменениям вида, содержания деятельности в процессе военной службы и/или места ее прохождения. Выпускник военного вуза по определенной специальности (например, «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов») осуществляет разные виды деятельности (руководит воинскими коллективами, решает служебно-боевые задачи с применением техники и т.д.). В структуре социальной профессиональной мобильности военного специалиста мы выделяем следующие компоненты: *социокультурный, адаптивный и коммуникативный* (рис. 1).

Социокультурный компонент социальной профессиональной мобильности выражается в знании и принятии корпоративной культуры Вооруженных Сил, выстраивании своей профессиональной деятельности с учетом понимания национальных, религиозных, нравственных и других особенностей военнослужащих.

Способы организации служебной деятельности тесно связаны с ценностными ориентациями, знаниями по истории, политике, экономике, социологии и психологии, естественным наукам. Востребованы умения соотносить предмет своей служебной деятельности с другими областями

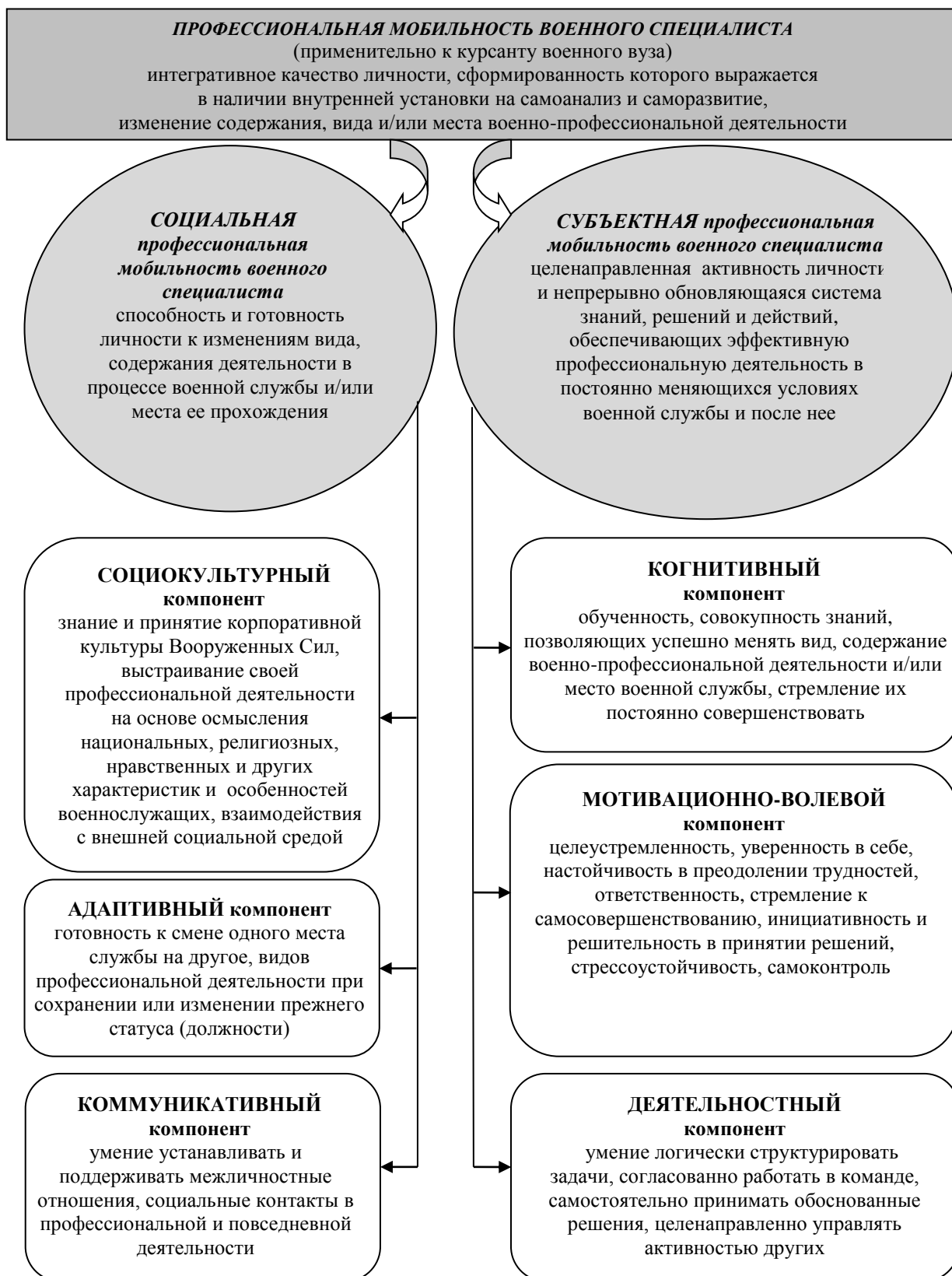


Рис. 1. Структура профессиональной мобильности военного специалиста

знаний, применять их для целеполагания и мотивации подчиненных. В воинском коллективе проходят службу представители различных социально-этнических групп. Знание культуры, исторических особенностей, основных положений исповедуемой религии позволяет устанавливать доверительные отношения, личные неформальные контакты, эффективно взаимодействовать в ходе выполнения служебных задач.

Культурная мобильность, по мнению Ю.И. Калиновского, проявляется в общекультурной информированности, способности личности следовать принципу многокультурного плюрализма, естественно воспринимать культурные традиции того или иного этноса. Л.В. Горюнова полагает, что благодаря культурной мобильности, поставленные перед человеком задачи в социальной среде он решает с опорой на принцип гуманизма. Открытость личности (Б.М. Игошев, Ю.Н. Кулюткин, В.А. Мищенко) позволяет человеку преодолевать устоявшиеся стереотипы сознания, менять взгляды на проблемы в условиях динамичного мира, быть толерантным [39; 63; 93].

Обязанности по защите своего Отечества, необходимость выполнения боевых задач в любых условиях, в том числе с риском для жизни, определяют характерные особенности социально-ролевой системы, в которой выполняют свои обязанности военные специалисты.

По мнению Д.К. Ситникова, корпоративную культуру Вооруженных Сил России можно представить как «совокупность разделяемых и поддерживаемых каждым военнослужащим, как в рамках армии, так и в социуме, социальных ценностей, норм, традиций, атрибутов, правил взаимоотношений и социального поведения» [134, с. 19]. Рассматривая регулирующую функцию военно-социальной организации, он отмечает, что при достижении высоких результатов в учебно-боевой деятельности у военнослужащих повышается мотивация к продвижению по служебной лестнице, они поощряются командованием. В военно-социальной организации имеет место уважение к личным заслугам, а также дисциплинарное воздействие за низкие показатели военной службы.

Сложная профессиональная воинская структура сплачивает офицерский корпус, формирует самостоятельную общественную организацию. Корпоративная структура включает не только офицерство, но и ассоциации, учебные заведения, периодические издания, обычаи и традиции. Профессиональный мир офицера практически полностью занимает его жизненное пространство: военные организации (воинские части), сравнительно немногочисленные общественные контакты вне профессии, наличие военной формы и знаков отличия. Корпоративная культура Вооруженных Сил России выступает сложным многогранным социокультурным явлением, основывающимся на ценностях профессионализма, саморазвития и самовыражения, соучастия военных специалистов в коллективной воинской деятельности, обуславливает специфику реализации их профессиональной мобильности.

Военный специалист получает знания о традициях полиэтнического состава подразделения, значимости в разных культурах, конфессиях личного социального успеха, труда в целом, научных знаний, образования.

Умение «передать нужную мысль в разнообразной форме» является ключевым умением социокультурной мобильности офицера, особенно при руководстве личным составом в сложной боевой обстановке. Индивидуально-воспитательная работа предоставляет возможности для расширения кругозора офицера, интеллектуального совершенствования.

Занимая руководящие должности, офицер отстаивает интересы многонационального государства, защищает их. Патриотизм, интерес к профессии, верность служебному долгу, готовность к самопожертвованию – военно-патриотические ценности. Социологические исследования свидетельствуют о неотделимости военной профессии от субкультуры военных. Ее традиционные основы – патриотические ценности, убеждения, исторические традиции, а современные – ориентированы на источники стабильного достойного дохода, жилищно-бытовое обеспечение, социальные гарантии и льготы.

В целом социокультурная профессиональная мобильность военного специалиста определяет общекультурный уровень офицера, создавая возможности для личностного развития и эффективного коммуникативного и межличностного взаимодействия в воинском коллективе.

Коммуникативный компонент. Работа в воинском коллективе актуализирует глубокое понимание особенностей характера, поведения, мотивации других людей. Применение технических средств в системе «человек–человек» требует четкости и ясности указаний, сообщений, докладов, формулирующих его обязанности в отношении коллег–офицеров, подчиненных, начальников. В военной среде традиционно принято безоговорочно принимать распоряжения (выраженные в них взгляды, позиции) командиров и начальников, как верные и не подлежащие обсуждению. Однако, на наш взгляд, в современных условиях важно уметь воспринимать и анализировать нововведения, критически оценивать проводимые мероприятия. Это повышает качество выполнения служебно-боевых задач, в том числе принимая решение об использовании для их реализации оптимальных подходов, конкретных технических решений.

В контексте профессиональной мобильности коммуникативность, по мнению В.А. Мищенко, включает:

способность к эффективному обмену информацией;

способность устанавливать контакты с отдельными людьми и коллективом в целом;

возможность оказывать влияние на партнеров по общению [93].

В условиях военной организации поведение военного специалиста, общение с сослуживцами определяется сложной системой положений уставов. В ряде случаев жесткая регламентация распространяется и на неслужебные отношения. Например, в условиях курсантского коллектива в товарищеских отношениях присутствует субординационный аспект, связанный с должностным положением. В связи с этим важно максимально использовать возможности для развития личностно-профессиональной

мобильности курсантов в рамках образовательного процесса. Их усвоение в условиях новой (для выпускника школы, вуза, военнослужащего, прибывшего из другой воинской части) организационной культуры военного подразделения происходит в процессе непосредственного общения с членами коллектива, командирами.

Коммуникабельность способствует установлению и расширению социальных контактов, формированию авторитета, получению формальной и важной неформальной информации.

Воспитательная работа с личным составом требует от офицера умений индивидуального общения, проведения личных бесед, групповых дискуссий, навыков моделирования и обсуждения ситуаций. Здесь происходит анализ и трансляция положительного опыта, обсуждение планов на будущее, оказывается практическая помощь. Опыт работы в команде, сформированные навыки взаимоотношений с командирами и подчиненными, вызывают интерес и уважение сослуживцев.

Полинаправленность военно-профессиональной деятельности предполагает постоянное расширение общенаучного и общекультурного кругозора, в том числе и через организацию, проведение и участие в специальной служебной подготовке с личным составом, воспитательной работе, культурно-массовых мероприятиях и занятиях физической культурой и спортом. Следует отметить, что возможности здорового и активного, психологически выносливого и эмоционально устойчивого человека с отсутствием вредных привычек, позволяют осуществлять различные виды деятельности, в том числе с максимальным физическим и нервным напряжением. Также физическая подготовка способствует развитию у военнослужащих стремления к успеху, которое переносится со спортивных состязаний на военно-профессиональную деятельность. Развивается способность преодолевать препятствия, в том числе психологические барьеры, которые постоянно возникают в военной службе. Формируется направленность превзойти собственные и чужие, уже достигнутые

результаты, развивать в коллективе командный дух, у себя – лидерские качества.

Адаптивный компонент профессиональной мобильности заключается в постоянной готовности к смене места прохождения службы при сохранении или изменении прежнего должностного положения и вида деятельности. В настоящее время территориальная мобильность является неотъемлемой частью воинской службы, учитывая деление страны на воинские округа и гарнизоны, в рамках которых проводятся мероприятия по управлению Вооруженными Силами и поддержанию их боеспособности. Характер выполняемых боевых задач непосредственно связан с перемещением из одного места в другое. Следовательно, должна быть выработана постоянная готовность к профессиональной мобильности.

В силу того, что военно-профессиональная деятельность требует физического, психического и интеллектуального напряжения, необходимо учитывать влияние работоспособности на адаптивную мобильность. Выполнение служебных обязанностей зависит от изменения регламента служебного времени, распорядка дня, смены места прохождения службы, привыкания к бытовым условиям и изменению обычного рациона питания.

Таким образом, сложность и разнообразие обязанностей, задач и функций, выполняемых офицерами, отсутствие постоянной определенности места службы и должностного предназначения выпускника военного вуза, требует развития социальной профессиональной мобильности курсантов в период обучения в военном вузе. Сложное личностное качество военного специалиста, с одной стороны, отличается целостностью, отражает интегральные требования к уровню его подготовки, с другой – может быть структурировано и конкретизировано в соответствии с условиями военно-профессиональной деятельности.

Воинскую службу сопровождают неблагоприятные факторы: эмоциональная и физическая перегруженность военнослужащих, воздействие специальных средств и техники, замкнутого пространства, межличностная

напряженность, влияние принадлежности к определенной территориальной или национальной группе. Строго регламентированы функциональные обязанности военнослужащих, жестко иерархична субординационная структура. Отсутствует возможность выбора предпочтительного вида деятельности и места жительства для самого военнослужащего, так и, в ряде случаев, для членов его семьи.

Выводы по параграфу

Профессиональная мобильность военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, представляет собой интегративное качество личности, выражающееся в наличии внутренней установки на самоанализ и саморазвитие, а также изменение содержания (вида) и/или места профессиональной военной деятельности.

Субъектная профессиональная мобильность – качество личности, проявляющееся в ее активности и обновляющейся системе знаний, решениях и действиях, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность в постоянно меняющихся условиях военной службы и после нее. Она включает *мотивационно-волевой компонент*: целеустремленность, четкость определения целей и настойчивость в их достижении, уверенность в себе, упорство в преодолении трудностей, стрессоустойчивость, стремление к самосовершенствованию, саморазвитию, гибкость, исполнительность, активность, инициативность и самостоятельность при нахождении и принятии оптимальных и обоснованных решений, ответственность за их реализацию, *когнитивный компонент*, отражающий уровень знаний по занимаемой должности, а также по психологии, педагогике, ведомственной правовой базе, обеспечивающийся сформированностью умений информационно-аналитической деятельности, стремлением постоянно совершенствовать профессиональные знания, широкий круг интересов к событиям и явлениям окружающего мира, а также *деятельностный компонент*: умение логически структурировать задачи, согласованно

работать в команде, самостоятельно принимать обоснованные решения, целенаправленно управлять активностью других.

Социальная профессиональная мобильность – способность и готовность личности к изменениям вида, содержания деятельности в процессе военной службы и/или места ее прохождения. Выделены следующие ее компоненты: *социокультурный, коммуникативный и адаптивный.*

Социокультурный компонент выражается в знании и принятии корпоративной культуры Вооруженных Сил, выстраивание своей профессиональной деятельности с учетом понимания национальных, религиозных, нравственных и других особенностей военнослужащих, а также взаимодействия с внешней социальной средой;

коммуникативный компонент проявляется в умении устанавливать, поддерживать и расширять социальные контакты, стремлении развивать в воинском коллективе командный дух, у себя – лидерские качества;

адаптивный компонент заключается в постоянной готовности к смене мест прохождения службы при сохранении или изменении прежнего должностного положения и вида деятельности.

1.2 Факторы формирования профессиональной мобильности курсанта

Под «фактором» в научной психолого-педагогической литературе понимается «существенное обстоятельство в каком-нибудь процессе». По утверждению И.Ф. Бережной, фактор – это «действующая сила, то, что влияет, определяет, преобразовывает – это причины, импульсы, которые способны воздействовать и влиять». Исходя из того, что фактор – это объективно существующее обстоятельство, проявление того, что реально воздействует, влияет, определяет, их можно выявить, проанализировать и учесть в педагогической деятельности. Поскольку факторы могут иметь три

реальных педагогических значения: позитивное, т.е. оказывать позитивное воздействие на то или иное явление; нейтральное или негативное, т.е. негативно влиять или воздействовать на то или иное явление, актуализируется задача педагога по их выявлению и учету [15, с. 24].

В педагогических исследованиях представлены разные взгляды на виды и уровни факторов, влияющих на формирование и развитие личностных качеств. Так, условно, факторы относят к мега-, макро-, мезо- и микроуровням, классифицируются на:

объективные и субъективные (Н.В. Бордовская, А.А. Реан, В.Н. Турченко);

внешние и внутренние (Ю.К. Бабанский);

управляемые и неуправляемые (Ю.К. Бабанский) [83].

Л.А. Амирова объединяет факторы развития личностной мобильности в две группы – социокультурные и личностные. К социокультурным факторам относятся факторы, связанные с отношениями, возникающими непосредственно в процессе социализации и формирующие ядро личности, а также продуцирующие условия для воспроизводства ценностей [3].

В современных условиях главенствующую роль факторов профессиональной мобильности играют не происхождение, ближайшее социальное окружение, финансовые возможности семьи, а личностные качества самого человека. Это обусловлено динамично развивающейся наукой, демократизацией общественных отношений, расширением доступности высшего образования, стремительным ростом возможностей использования множества информационных ресурсов для самообразования и саморазвития.

В.А. Мищенко проводит подробный анализ факторов формирования профессиональной мобильности у студентов в период их обучения в вузе и условно выделяет четыре группы: педагогические, психологические, психолого-педагогические и социально-экономические факторы.

Педагогические факторы, влияющие на становление профессиональной мобильности у студентов, по его мнению, таковы:

целенаправленная модернизация учебных программ с обязательным включением интегрированных курсов по фундаментальным и прикладным дисциплинам, а также (вне зависимости от профиля вуза) курсов по основам трудового законодательства, экономики и социальной психологии;

внедрение элементов опережающего образования;

повышение доступа студентов к различным источникам учебной информации (информационным ресурсам), не только по учебным дисциплинам, входящим в учебные планы вуза;

расширение объема научно-исследовательских работ в высших учебных заведениях с перспективой и реальным внедрением результатов этих исследований в производственную и непроизводственную (в зависимости от профиля вуза) деятельность различных предприятий и организаций.

Психологические факторы, влияющие на формирование профессиональной мобильности студентов в период их обучения в профессиональных образовательных организациях включают:

групповой и индивидуальный психологический подход к обучающимся для формирования у них готовности к профессиональной мобильности и занятости в рыночных условиях;

организацию психологических тренингов, направленных на формирование личностных качеств, которые способствуют становлению у них профессиональной мобильности.

В качестве психолого-педагогических факторов становления профессиональной мобильности студентов выделяются:

введение обязательных занятий по профессиональной ориентации с абитуриентами и студентами;

совершенствование организации производственной практики;

формирование у студентов в процессе их обучения профессионального самоопределения, в том числе по различным специальностям той или иной профессии;

организация дифференцированной физической подготовки обучающихся вузов и формирование у них готовности к здоровому образу жизни [93].

К группе социально-экономических факторов, влияющих на формирование профессиональной мобильности у студентов, относятся:

финансово-материальное состояние высших учебных заведений, в которых проводится подготовка по тем или иным профессиям, их обеспечение современной научно-технической аппаратурой для проведения исследований, квалификация преподавателей, возможность приглашения высококвалифицированных специалистов, количество претендентов на обучение и т.п.;

уровень связей высших учебных заведений с конкретными предприятиями и организациями, на которых в перспективе предстоит работать выпускникам этих вузов.

Автором подчеркивается тесное взаимодействие факторов и необходимость их комплексного использования для успешного формирования профессиональной мобильности у выпускника вуза [93].

Применительно к системе военного образования, по мнению А.Д. Лопуха, приоритетны факторы государственного макроуровня, формирующего заказ на подготовку офицера и определяющего направленность его воспитания. Требования должны быть публично обозначены и поддержаны государством. Выступая и объектом и субъектом воспитания, активная личность формируется через призму этнических и социально-групповых интересов [83].

Проанализировав психолого-педагогическую литературу о факторах, воздействующих на развитие профессиональной мобильности курсантов военного вуза, мы выделяем общепрофессиональные и военно-

профессиональные факторы (по отношению к личности), а так же относим их к подгруппам – внутренние и внешние.

Таким образом, профессиональная мобильность военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, определяется рядом *факторов*, которые условно разделяются на две группы:

1.Общепрофессиональные: внутренними факторами являются – возраст, психологическое и физическое здоровье, личностные ресурсы, семейное положение, жизненный опыт; внешними факторами являются – служебные перспективы, внутри– и внешнеполитическая активность государства, географическое положение места службы.

Возраст. Именно молодые люди оказываются более мобильными, чем лица старшего возраста. Они более четко формулируют свое представление о профессиональном успехе, осознанно определяют цели, которые перед собой ставят. Открытость помогает им быстро освоиться в новых условиях. Характерными чертами молодых людей являются активность, оптимизм, мобильность, склонность к риску, самопрезентация, открытость новым предложениям и эмоциональным контактам – помощи, поддержке, советам. Как правило, военную службу проходят с восемнадцати до сорока пяти (пятидесяти) лет. Возраст выступает положительным фактором профессиональной мобильности в армии. Во-первых, молодежь в большей степени сориентирована в будущее, стремится выйти за рамки сложившихся стереотипов. Старшее поколение более консервативно во взглядах и связано зависимыми от него людьми (семьей, детьми). В зрелом возрасте сложнее решиться изменить что-либо в своей жизни. Но они реже предпринимают рискованные шаги в силу предвидения возможных последствий, не пренебрегают возможной опасностью, учитывают цену риска. Во-вторых, молодые люди быстрее и эффективнее усваивают новые знания, осваивают современные технологии. С возрастом накапливается профессиональный и жизненный опыт, который может быть востребован в не всегда предсказуемых по содержанию служебных ситуациях. В-третьих,

социальные контакты в молодости устанавливаются быстрее. Курсанты успешно осваиваются в новом для них воинском коллективе, зачастую многонациональном. В-четвертых, в молодом возрасте легче переносятся переезды к другому месту службы и связанные с ними изменения обычного уклада жизни. Опыт переезда к месту учебы, выездов на практики и стажировки, часто на далекие расстояния, полученный в юности, придает уверенности в будущей военно-профессиональной деятельности. В целом следует отметить, что возраст военнослужащего оказывает положительное влияние на проявление профессиональной мобильности, что необходимо учитывать при ее формировании в военном вузе.

Психологическое и физическое здоровье. Заболевания, состояние стресса, эмоциональной подавленности (или перевозбуждения), как правило, приводят к тому, что именно избавление от них становится самой насущной задачей курсанта в определенный период обучения в вузе. В отличие от гражданских специалистов, у которых в ряде случаев профессиональная мобильность не может быть сформирована в силу конкретного заболевания, лишаящего человека возможности быть социально активным, применительно к Вооруженным Силам положительное значение данного фактора заключается в наличии объективного состояния и субъективного чувства полного физического, психологического и социального комфорта. Это обусловлено специальным медицинским и психологическим отбором на военную службу. Здоровый образ жизни, на который нацелена организация жизнедеятельности курсантов в военном вузе, а затем военных специалистов на протяжении всего периода службы, включает обязательную дифференцированную физическую подготовку и занятия спортом. Они служат укреплению тела и духа, улучшению физического состояния, снижению вероятности заболеваний, отказу от вредных привычек. Контроль физического и психологического состояния военнослужащего осуществляется не реже одного раза в год. Благодаря высокой физической активности курсантов в течение всех лет обучения в военном вузе

формируется выносливость, настойчивость и устремленность к достижению целей.

Психологическая готовность к смене видов (содержания) деятельности, толерантность к неопределенности основывается на согласованности личностных характеристик и содержания учебно-профессиональной деятельности в военном вузе и позднее служебной деятельности в войсках.

Личностные ресурсы. Личностные ресурсы детерминируют развитие профессиональной мобильности и включают в себя: знания, полученные в процессе профессионального и карьерного роста, широту профессионального кругозора, приобретенные личные связи, профессиональную компетентность, выработанные коммуникативные навыки взаимодействия, эмоциональную стабильность, уверенность в собственных силах, выраженную профессиональную амбициозность, адаптивность к меняющимся условиям жизни и военной службы, постоянное стремление к профессиональному росту, овладению большим числом профессиональных умений.

Воинское мастерство выражается в боевой слаженности подразделения, способности быстро переключаться с одного вида деятельности на другой, взаимозаменяемости. Офицер должен знать закономерности, принципы и правила ведения боевых действий. Кроме того, от командира требуется умение принимать решение, опираясь на собственную интуицию, генерировать варианты решения. Развитость логического мышления, выработанность алгоритмов планирования и управления определяется усвоенными знаниями естественных, историко-философских и математических наук, владением информационными технологиями, еще в период обучения курсанта в военном вузе. Знания, полученные курсантом в области педагогики и психологии, позволяют эффективно взаимодействовать в воинском коллективе с сослуживцами, командирами и подчиненными. Владение боевыми искусствами способствует развитию собранности, внимательности, умений не упускать из виду детали, проникать в замыслы противника. Методы воспитания, используемые в

боевых искусствах, применяются для развития у курсантов активности и целеустремленности, навыков саморегуляции, чтобы противостоять стрессам и перегрузкам военной службы.

Негативное воздействие личностного фактора может проявляться в переоценке курсантом своих знаний, необоснованном риске. Освоение новых знаний, решительность и осторожность в действиях усиливают возможности достижения цели – в этом проявляется положительное воздействие фактора. Уверенность в том, что все задуманное реализуется, компетентность, сформированная в процессе обучения в военном вузе и профессиональной деятельности, позитивный настрой, придают решимость выполнить действия, для которых необходимы сила воли и способность формулировать для себя четкие цели. Позитивное воздействие фактора проявляется в умении абстрагироваться от всего второстепенного и сконцентрироваться на главном. Уверенность в себе позволяет курсанту отстаивать свои интересы и стремления, устанавливать доверительные отношения с командирами и подчиненными. Отрицательное влияние проявляется в затруднениях выстраивать межличностные отношения, высказывать свою точку зрения, руководить подчиненным личным составом. Как следствие, неуверенность в себе при осуществлении собственных планов, заниженная самооценка.

Амбициозность помогает преодолевать преграды на пути к успеху, придает дополнительные силы, чтобы справляться с трудностями военной службы. Активность, целеустремленность и настойчивость побуждают делать все возможное для достижения наилучших результатов. Движущими силами саморазвития являются внутренние противоречия личности как субъекта деятельности, возникающие между целями, задачами и имеющимися для их достижения ресурсами, между стремлениями и возможностями для их удовлетворения, между тенденциями к изменчивости и сложившимися стереотипами, между старым и новым в жизни и деятельности. Необходимо умение отделять себя от своих поступков, посмотреть на служебную ситуацию не стандартно, выходя за рамки

обыденного, аргументировано отстаивать собственное мнение. Восприятие жизни во всей ее полноте способствует стремлению подчинять себе обстоятельства, формированию продуктивных социальных контактов, популяризации личностных и профессиональных достижений.

Профессиональная иерархия офицерского корпуса базируется на различиях в уровне образования, способностях, должностном положении. Успешность освоения курсантом новой по содержанию военно-профессиональной деятельности, социальной роли в значительной степени зависит от верно выбранных способов достижения поставленных целей. Умение достаточно быстро приобретать необходимые знания и умения, овладевать новыми техниками и технологиями, обучаемость являются основой профессиональной мобильности военнослужащего в условиях высокой динамики развития Вооруженных Сил. Важно быстро и эффективно реагировать на изменения в профессиональной деятельности, соответственно корректировать свои действия. Востребована способность переносить ранее известный способ деятельности с типовыми объектами на конкретные служебные ситуации или из одной ситуации в другую, эффективно применять обобщенные профессиональные приемы для выполнения заданий по смежным специальностям.

Семейное положение. Благоприятные отношения в семье (своей или родительской), с одной стороны, эмоционально способствует профессиональному росту курсанта, с другой – создает стабильность восприятия жизни, нежелание что-либо в ней менять. Военная профессия традиционно считается мужской. Воздействие семьи для военнослужащего может проявляться по-разному. Система семейных ценностей курсанта чаще всего отражает установки семьи, отношение к перспективам военной службы родителей, жены. Неблагоприятная психологическая атмосфера в семье, отсутствие моральной поддержки со стороны родных и близких может подтолкнуть часть курсантов к принятию решения о досрочном увольнении из армии.

Осознание значимости будущей военно-профессиональной деятельности и стремление к карьерному росту связано с ориентирами на создание собственной семьи в сочетании с разделяемой позицией жизненной активности, социальной ролью мужчины в семье («кормилец», «глава семьи»). Семейный офицер-мужчина представляется стабильным в службе. Он, как правило, не стоит перед выбором: карьера (престижные и перспективные должности, продвижение по службе) или семья, что оказывает положительное влияние на профессиональную мобильность. Мужские социальные роли располагают к согласию на профессиональные предложения (и горизонтальные, и вертикальные). При выборе кандидатов, особенно на командные должности, решение, скорее всего, будет в пользу семейного мужчины.

Жизненный опыт личности, в том числе успешная смена вида профессиональной деятельности. Наличие положительного опыта освоения новых знаний, выполнения поручений, временного исполнения служебных обязанностей, способствует профессиональной мобильности военного специалиста. Чужой опыт, достижения и ошибки (пусть даже известных полководцев, военных деятелей прошлого и современности) ценны тем, что их можно принять к сведению, использовать как основу для осмысления собственного жизненного опыта. По мере взросления и переживания событий собственной жизни идет становление курсанта как личности.

Для курсанта жизнь в военном вузе сопровождается переходом привычного гражданского (неформального) быта в сферу формальной регуляции. Жизненный опыт курсанта оказывается перенесенным в пространство, единое для всех, где каждый в отдельности должен подстраиваться под единый стандарт. И чем насыщеннее было содержание предыдущего периода жизни, тем выше вероятность, что он сможет проявить инициативу и самостоятельность, реализовать освоенные ранее знания и умения.

Военнослужащий с богатым жизненным опытом внутренне готов к успеху. Неудачи, которые случались на его пути, послужили временем ученичества, необходимой подготовкой к будущим свершениям. Совершенные в предыдущий период жизни ошибки он уже совершил и проанализировал. При осознании причин и последствий неверных решений и поступков вероятность новых ошибок снижается. Закалка трудностями и невзгодами формирует умение держать удар. Повышается вероятность успешно освоить любое новое жизненное пространство. Кроме того, понимание временного характера всех неудач позволяет расценивать наш жизненный опыт, приобретенный методом проб и ошибок, как основу для достижения успеха в будущем. При отсутствии жизненного опыта может возникнуть у курсанта чувство страха, а именно – страха потерпеть неудачу.

Внутри- и внешнеполитическая активность государства. Развитие Вооруженных Сил осуществляется в сложной и противоречивой общественно-политической, социально-экономической, национально-демографической обстановке. В периоды социально-политических потрясений внутри страны, а также при участии Вооруженных Сил в урегулировании локальных вооруженных конфликтов возрастает значимость профессиональной мобильности военных специалистов, связанная с передислокацией воинских частей. Кроме того, в случаях природных катаклизмов и/или техногенных катастроф военные специалисты принимают участие в устранении их последствий, выполняя несвойственные им функции.

Служебные перспективы. На продуктивность профессиональной деятельности военнослужащего влияют стимулы. На высокие командные должности отбирают лучших офицеров. Структура военной системы традиционно характеризуется определенной замкнутостью, при которой кадровые перемещения строго регламентированы. Тем не менее, организационная структура Вооруженных Сил разработана таким образом, что при определенных условиях военнослужащим обеспечена возможность

должностного роста. Переподготовка и повышение квалификации, периодическое прохождение процедуры аттестации (пять лет – срок наиболее часто заключаемого офицером контракта) позволяют аккумулировать необходимый служебный опыт и необходимые знания для исполнения более высоких должностей. Существенное влияние на возможности профессиональной мобильности военного специалиста оказывает сложившаяся в конкретной воинской организации (части) практика кадровых перемещений, а также личность командира, стиль руководства. В ситуации реформирования армии меняются условия несения военной службы, проявляется гибкость организационно-штатных механизмов, в которых актуализируется профессиональная мобильность.

Географическое расположение места прохождения службы. Географическая удаленность от столицы и мест концентрированной дислокации Вооруженных Сил влияет на дальнейшее профессиональное развитие военных специалистов. У офицеров, проходящих службу в удаленных регионах (местностях), выше мотивация к переводу на должности в подразделения, расположенные в непосредственной близости к городам, являющимся культурными и социально-экономическими центрами, в которых больше возможностей для получения образования, устройства супруга на работу по специальности, детей в учебное заведение.

В зависимости от конкретной ситуации и личностных особенностей военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, те или иные факторы становятся ведущими. Эффективность реализации профессиональной мобильности военного специалиста определяет эффективность индивидуальной траектории развития самой личности, а также оказывает положительное влияние на развитие Вооруженных Сил.

2. *Военно-профессиональные:* внутренними факторами являются – жизненные ценности и ориентиры, потребность в самореализации и военной сфере, принадлежность к профессиональной династии; внешними факторами являются – совокупность доминирующих ценностей и установок, специфика

усложняющегося содержания военной службы, кадровое обеспечение Вооруженных Сил, престижность профессии, финансово-материальное обеспечение военнослужащих и материально-техническая оснащенность армейской инфраструктуры.

Система жизненных ценностей и ориентиров. Оптимизм, целеустремленность, активность, уверенность в себе способствуют формированию профессиональной мобильности курсантов. Мировоззрение военного специалиста включает определение собственного места и роли в процессе развития Вооруженных Сил. Ценности для офицера значимы как система: сформированное мировоззрение, постоянное следование своим представлениям характеризуют его как состоявшуюся личность. Через формирование отдельных элементов системы ценностей курсантов возможно руководство сложным механизмом поступков в период обучения в военном вузе. В последующей военно-профессиональной деятельности принимаемые карьерные решения, как трансформация взглядов на личностное развитие и успех в практической деятельности, характеризует с ценностной точки зрения офицера и как специалиста, и как личность в целом, соответствие поведения социальным ожиданиям.

Положительное воздействие данного фактора в период обучения в военном вузе проявляется в формировании у курсанта стремления наиболее полно самореализовываться в военной профессии, социально одобряемой, интересной и содержательной, с элементами творчества, устанавливать благоприятные взаимоотношения с сослуживцами, приобретать авторитет, менять содержание профессиональной деятельности, если она не приносит желаемого уровня материального благополучия и эмоционального удовлетворения. Негативная роль может быть выражена в прагматичности курсанта, его стремлении ограничить свою активность в военно-профессиональной деятельности. Военная организация традиционно характеризуется консервативностью, стабильностью, иерархичностью. Новации военнослужащими воспринимаются сдержанно, сопровождаются

нежеланием изменений в привычной профессиональной деятельности. Отношения с членами воинского коллектива поддерживаются строго в духе корпоративной этики. Особую значимость приобретает адекватность устремлений офицера государственным интересам. В случае, когда обоснованные социальные ожидания не совпадают с индивидуальным уровнем профессионализма и ответственности, проявляется тенденция формального исполнения служебных обязанностей. Только при условии четкого осознания и принятия целей, понимания конечного результата деятельности и пути его достижения происходит эффективное воплощение усилий в результаты. В итоге ценности выступают мировоззренческой основой для профессиональной мобильности военного специалиста.

Потребность в самореализации в военной сфере. В отличие от других видов деятельности, например, бизнеса, где активность и успешность людей определяется желанием заработать больше денег, для офицера важна увлеченность самим процессом службы, осознание ее значимости для государства. Стремление курсанта стать офицером, реализовывать перспективные жизненные цели, служить Отечеству, предопределяет формирование профессиональной мобильности в период обучения в военном вузе. Принять решение о смене места службы или должности, последствия которого не всегда очевидны и предсказуемы, изменить сложившийся образ жизни, связанный с прежней деятельностью, требует от военнослужащего решительности, целеустремленности в профессиональной самореализации. Кроме того, желание сохранить статус военнослужащего в условиях реформирования Вооруженных Сил, повышения требований к кадровому обеспечению должно быть подкреплено постоянной работой над собой, начиная с курсантских лет, проявлением постоянной готовности к освоению новых видов военно-профессиональной деятельности.

Принадлежность к профессиональной династии. Преемственность поколений в офицерских семьях помогает добиваться наилучших результатов в подготовке военных специалистов, адаптации к военной

службе и изменяющимся условиям её прохождения, заимствовании эффективных поведенческих установок, ориентации на внутрипрофессиональную мобильность. Жизненный опыт переездов на новое место жительства, смены учебных заведений, привычного круга общения способствует более успешной адаптации во взрослой военно-профессиональной жизни. Служба родителя-офицера является образцом, к достижению которого молодой человек будет стремиться, выбирая для себя профессию военного, а сначала путь курсанта военного вуза. Для общества в целом значение профессиональной преемственности весомо: процесс овладения профессиональными знаниями и ценностными ориентирами, моделями поведения становится более осознанным.

Совокупность доминирующих ценностей и установок. Нравственная составляющая воинского коллектива оказывает влияние на ориентации и предпочтения его членов. Уровень профессиональной культуры сотрудников, престиж профессии военного в представлении коллектива, одобряемые характеристики определяют готовность к выполнению служебных задач.

Стремление устанавливать и поддерживать неформальные контакты с коллегами, получать их поддержку, адаптироваться к изменяющимся условиям реализуется через принятие и разделение ценностных установок, определяя способность быть «одним из команды».

В.Е. Талынёв условно подразделяет ценности военной службы на две категории:

- 1) ценности, имеющие материальную заинтересованность (среди них: льготы, денежное содержание, решение жилищной проблемы);
- 2) ценности, основанные на духовных началах (защита Отечества – священный долг каждого гражданина и его конституционная обязанность, воинская честь и достоинство, армия – школа каждого мужчины, физическое совершенствование, симпатия к профессии военного человека и др.) [147].

Офицер демонстрирует схожесть индивидуальных особенностей с особенностями воинской организации, видением окружающей среды,

ценностными ориентациями, ее символикой для того, чтобы быть принятым. В положительном проявлении сложившиеся в воинском коллективе (в армии в целом) представления о службе существенным образом влияют на принимаемые решения, задают варианты возможных перемещений, в частности, профессиональных, определяют жизненные стратегии военнослужащих. Негативное воздействие, выражающееся в строгой регламентированности сводит к минимуму вариативность поведения военнослужащих, снижая возможность гибко реагировать на меняющиеся социальные и служебные обстоятельства. Ценности и установки военнослужащих меняются и развиваются не только под влиянием жизненного опыта, но и в процессе боевой подготовки и других видов воинской деятельности. В числе функций ценностей военнослужащих: смысловая, мобилизационная, управленческая и др. [62]. Изменения ценностей и установок активизирует или, наоборот, снижает профессиональную мобильность военного специалиста.

Специфика усложняющегося содержания военной службы. Военно-учетные специальности отличаются по содержанию выполняемых служебных задач. В зависимости от конкретной специальности офицер осуществляет командную, инженерно-эксплуатационную или научно-исследовательскую деятельность. Полифункциональность воинского труда направлена на обеспечение постоянной боеготовности воинских подразделений и частей, высокое морально-психологическое состояние личного состава, качественные позитивные изменения в конкретной личности военнослужащего. Профессиональная карьера офицера представляет собой «процесс последовательной, преимущественно вынужденной, смены его профессионально-должностных ролей, статусов, видов деятельности, выражающихся в определенных воинских должностях и званиях, обеспечивающих максимальное удовлетворение потребностей личности и военной организации в процессе службы в Вооруженных Силах Российской Федерации» [118, с. 118].

В соответствии с утвержденным планом деятельности на 2013-2020 годы в Министерстве обороны Российской Федерации будет осуществляться оснащение Вооруженных Сил современной военной техникой и вооружением. Успешность достижения запланированного во многом связана с укомплектованием армии, в количественном и качественном аспектах, ее мобильностью. Происходят существенные изменения в современных формах и способах вооруженной борьбы. Эффективно действует система повышения квалификации военнослужащих.

Кадровое обеспечение Вооруженных Сил. При структурных кадровых изменениях происходит учет ранее проявленных в ходе решения служебных задач качеств офицеров. В закрытой воинской среде, в условиях иерархии должностей и званий, субординации в межличностном взаимодействии офицеров, аттестации военнослужащих, обладающий профессиональной мобильностью, имеет больше перспектив продвижения по службе.

Огромную роль играет грамотное управление актуальными и потенциальными профессиональными возможностями личного состава, профессиональным опытом офицеров. Командир работает с теми подчиненными, которых ему определили. Он понимает, что обязан выполнить поставленную задачу с имеющимися человеческими ресурсами, т.к. не всегда есть возможность подобрать исполнителей по личностным качествам и компетенциям. Максимальные положительные результаты возможны при четком представлении, кто из должностных лиц военной организации на что способен, и как сделать так, чтобы высокий профессионализм и опыт офицера были востребованы. В связи с этим одна из основных задач подготовки офицерских кадров – обучение искусству управления людьми в самой сложной и динамичной боевой обстановке с возможно более полным учетом личностных характеристик.

Престижность профессии. Стремление военного специалиста найти должность с комфортными условиями службы, приносящую более высокий доход, объясняется материальностью человеческого существования.

Государственная политика повышения престижа службы в армии выступает стимулом для тех лиц, которые стремятся к тому, чтобы добиться профессионального успеха в жизни. Формируемое положительное мнение о профессии военнослужащего и признание ее значимости и пользы для общества позволяет рассматривать службу в Вооруженных Силах, как перспективный выбор для себя. Он расценивается как вариант профессиональной деятельности, удовлетворяющий личностные потребности и ожидания. Стремление повысить свой социальный статус через профессиональный рост способствует активизации профессиональной мобильности военного специалиста.

Состояние финансово-материального обеспечения военнослужащих и армейской инфраструктуры. В период с 2012 по 2015 годы существенно улучшилось материально-техническое обеспечение Вооруженных Сил, что положительно влияет на уровень профессионализма военнослужащих. Усиливается осмысление необходимости поддержания высокой степени боеготовности сил (войск) в современных условиях. Согласно результатам ежегодного мониторинга социально-экономического положения военнослужащих, наблюдается повышение уровня жизни семей военнослужащих. Изменения материального положения придают уверенность в потенциальных возможностях армии для построения карьеры специалиста [127].

Удовлетворенность офицера денежным содержанием, жилищно-бытовыми условиями оказывает влияние на готовность к профессиональным изменениям. Наличие развитого рынка доступного жилья, возможности улучшить имеющиеся жилищные условия, социальной инфраструктуры (медицинского обслуживания военнослужащих и членов их семей, образовательных организаций) способствует проявлению профессиональной мобильности.

А.В. Барановой используется термин «символическая мобильность». Она полагает, что использование символов представляет статус, которого в

реальности может и не существовать (высокооплачиваемая работа, жилье в хорошем районе, качественное образование), но может и возникнуть в дальнейшем, благодаря налаживанию социальных связей с представителями желаемой статусной позиции [11, с. 82]. Демонстративное потребление способно стать фактором социальной мобильности, когда востребовано то, что можно выставить напоказ. Именно оно доказывает желаемой статусной группе, что данный индивид принадлежит к ней. При этом следует отметить, что достижения в потреблении быстро обесцениваются, и то, что считалось соответствующим высшей позиции, начинает относиться к более низшей.

Выводы по второму параграфу.

Выделены две группы факторов – общепрофессиональные и военно-профессиональные, а так же их подгруппы – внутренние и внешние факторы, оказывающие влияние на профессиональную мобильность военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза.

Общепрофессиональные факторы.

1. Внутренние:

возраст;

психологическое и физическое здоровье;

личностные ресурсы – знания, полученные в процессе профессионального и личностного роста, широта профессионального кругозора, установленные межличностные связи, профессиональная компетентность, коммуникативные навыки в отношении близкого и дальнего социального окружения, эмоциональная стабильность; семейное положение;

жизненный опыт.

2. Внешние:

служебные перспективы;

внутри– и внешнеполитическая активность государства;

географическое расположение места прохождения службы.

Военно-профессиональные факторы.

1. Внутренние:

система жизненных ценностей и ориентиров (мировоззрение курсанта, оптимизм, целеустремленность, активность, уверенность в себе);

потребность в самореализации в военной сфере (желание реализовывать перспективные жизненные цели служением своему Отечеству);

принадлежность к профессиональной династии.

2. Внешние:

совокупность доминирующих ценностей и установок;

специфика усложняющегося содержания военной службы;

кадровое обеспечение Вооруженных Сил;

престижность профессии;

состояние финансово-материального обеспечения военнослужащих и армейской инфраструктуры.

Знание объективно существующих в жизни курсанта (и в будущем офицера) внутренних и внешних обстоятельств, понимание механизмов их воздействия на личностное и профессиональное становление военнослужащего позволяет учитывать их позитивное, нейтральное или негативное влияние на формирование профессиональной мобильности курсанта в военном вузе.

1.3 Модель формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза

Перед высшей военной школой стоит задача подготовки профессионально мобильных специалистов, способных успешно решать служебные задачи, непрерывно профессионально развиваться и личностно расти. На основе проведенного анализа исследований, посвященных выявлению структуры и факторов профессиональной мобильности, нами

разработана модель формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе.

В современной педагогической науке под моделью понимается описание объекта (предмета, процесса или явления) на каком-либо формализованном языке, составленное с целью изучения его свойств. Ее применение обосновывается наличием ситуации, в которой исследование непосредственно самого объекта затруднено или физически невозможно. Моделью при этом выступает другой материальный или мысленно представляемый объект, который замещает в процессе исследования объект-оригинал [113].

В.М. Полонский определяет модель обучения как описание процесса обучения или его составных частей и фрагментов с помощью схемы или аналога природной или социальной реальности, дающее представление об их структуре, отображающее функциональные связи обучения с различными условиями и факторами, социальной средой или предоставляющее картину будущего состояния процесса и его результатов [111].

Модель формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе представляет собой описание подходов, взаимодействующих субъектов, применяемых форм, методов и средств, компонентов профессиональной мобильности, показателей, этапов и уровней их сформированности у курсанта, результата.

При моделировании процессов формирования профессиональной мобильности курсанта реализовывались следующие методологические *принципы*.

Принцип единства и последовательности развития компонентов профессиональной мобильности. Только целостное развитие всех компонентов профессиональной мобильности курсанта обеспечивает наиболее полное ее формирование в образовательном процессе военного вуза.

Принцип *профессиональной направленности обучения и воспитания курсанта в военном вузе*. Формируются профессионально важные качества для будущей профессиональной деятельности, в рамках военно-технических и военно-специальных учебных дисциплин, мероприятий, определенных распорядком дня военного вуза, в ходе несения службы в нарядах. При этом раскрывается их значение для формирования профессиональной мобильности курсанта, определяется содержание учебного материала и программы служебной и воспитательной работы с курсантами.

Принцип *межпредметной интеграции*. Формирование структурно-логических связей содержания разных учебных дисциплин, объединяющих формируемые знания, умения и навыки в целостную систему. Создается возможность для формирования у курсантов системного типа мышления, а не только более успешного и прочного усвоения знаний.

Принцип *приоритета личностного развития курсанта в сочетании с соблюдением требований уставов*. Востребован не только профессионально компетентный военный специалист, но также офицер, способный гармонично сочетать требования армии, общества и собственные потребности с целью реализации своего личностного потенциала.

Принцип *индивидуализации обучения*. В процессе формирования профессиональной мобильности в ходе учебной, внеучебной и служебной деятельности учитываются индивидуальные свойства личности курсанта: мировоззрение, интересы, эмоционально-чувственная сфера, его статус в коллективе.

Принцип *саморазвития личности*. Формирование соответствующих качеств профессиональной мобильности военного специалиста обеспечиваются разносторонним развитием личности курсанта.

Составляющие профессиональной мобильности:

субъектная профессиональная мобильность – целенаправленная активность личности и непрерывно обновляющаяся система знаний, решений

и действий, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность в постоянно меняющихся условиях военной службы и после нее;

социальная профессиональная мобильность – способность и готовность личности к изменениям вида, содержания деятельности в процессе военной службы и/или места ее прохождения.

Компоненты субъектной профессиональной мобильности – мотивационно-волевой: целеустремленность, уверенность в себе, настойчивость в преодолении трудностей, исполнительность, ответственность, стремление к самосовершенствованию, активность, инициативность и самостоятельность принятия решений, стрессоустойчивость и самоконтроль; *когнитивный*: отражает уровень знаний по занимаемой должности, а также по психологии, педагогике, трудовому законодательству, ведомственной правовой базе, стремление постоянно их совершенствовать, обеспечивается сформированностью умений информационно–аналитической деятельности;

деятельностный: логически структурировать служебные задачи, согласованно работать в команде, самостоятельно принимать обоснованные решения, управлять целенаправленной активностью других.

Компоненты социальной профессиональной мобильности:

социокультурный компонент выражается в знании и принятии корпоративной культуры Вооруженных Сил, выстраивании своей профессиональной деятельности с учетом понимания национальных, религиозных, нравственных и других особенностей военнослужащих;

коммуникативный компонент проявляется в умении устанавливать и расширять социальные контакты, стремлении развивать в воинском коллективе командный дух, у себя – лидерские качества;

адаптивный компонент заключается в постоянной готовности к смене места прохождения службы при сохранении или изменении прежнего должностного положения и вида деятельности.

Модель включает в себя **цель** – формирование у курсантов профессиональной мобильности в образовательном процессе военного вуза.

В разработанной модели определены **педагогические условия**, способствующие формированию профессиональной мобильности курсантов специальности «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов». Их реализация создает возможности использовать позитивные составляющие стороны факторов, рассмотренных ранее (параграф 2 главы 1).

Следует отметить, что условия отличаются от факторов. Они имеют переменный характер. Под факторами понимается совокупность «природных, социальных, внешних и внутренних воздействий, которые влияют на физическое, психическое, нравственное развитие человека, его поведение, воспитание и обучение, формирование личности» [111, с. 36]. Педагогические условия в научной литературе рассматриваются как важнейший компонент педагогического процесса, включающий в себя необходимый и достаточный комплекс взаимосвязанных мер педагогического процесса. Их соблюдение позволяет обучающимся достигнуть высокого уровня профессиональной мобильности. Вся совокупность мер включает внешние характеристики педагогического процесса – содержание, формы, методы, педагогические приемы и средства материально-пространственной среды. Все они вместе ориентированы на определенные взаимоотношения с потребностями, ценностными ориентациями, интересами обучающихся (В.И. Андреев, В.А. Беликов, Г.И. Вергелес, М.Е. Дуранов, Т.Е. Климова, А.Я. Найн, Н.М. Яковлева и др.).

Педагогическими условиями, создаваемыми для формирования профессиональной мобильности курсантов в условиях военного вуза, являются:

реализация процесса формирования профессиональной мобильности курсантов на основе соответствующей программы включающей в себя

формы, методы и средства осуществления образовательного и воспитательного процессов;

усиление профессионально–мобильной направленности содержания образовательной программы (от младших к старшим курсам);

учет индивидуального уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов;

включение курсантов в различные виды индивидуальной и групповой (с меняющимся составом) деятельности (в ходе учебных занятий, практики, стажировок, учений, несения службы в нарядах и пр.), в процессе которой происходит овладение компонентами будущей профессиональной мобильности;

сочетание учебной, внеучебной, служебной деятельности – одновременное освоение военной и гражданской специальности;

субъект-субъектное взаимодействие курсантов и преподавателей;

высокий уровень профессиональной мобильности преподавательского состава, офицеров курсового звена, включенных в процесс подготовки курсантов;

систематическая оценка уровня сформированности профессиональной мобильности курсантов.

Эффективность педагогических условий формирования профессиональной мобильности курсантов будет проверена в ходе опытно–экспериментальной работы (глава 2).

Под формированием профессиональной мобильности курсанта в военном вузе мы понимаем процесс взаимодействия курсантов, преподавателей, командиров в учебной, внеучебной и служебной деятельности, основанный на принципах единства и последовательности компонентов, профессиональной направленности обучения и жизни курсанта в военном вузе, межпредметной интеграции, приоритета личностного развития курсанта в сочетании с соблюдением требований уставов и руководящих документов, саморазвития личности, ориентированности на

деятельность, активную позицию курсанта, организации воспитания в коллективе и через коллектив, результатом которого является интегративное качество личности, выражающееся в наличии внутренней установки на самоанализ и саморазвитие, а также изменение содержания (вида) и/или места военно-профессиональной деятельности.

В разработанной модели отражены **этапы формирования** профессиональной мобильности курсантов в образовательном процессе военного вуза.

На первом этапе – начальном (первый семестр).

Преподаватели и командиры выявляют и анализируют представления курсантов о получаемой военной специальности, военной службе и т.д. Знания по военно-техническим и специальным учебным дисциплинам приобретаются в ходе стажировки и практики, индивидуальных бесед тактических наставников.

В первом семестре для курсанта актуальна быстрая адаптация к новым для него условиям, внутреннему распорядку дня военного вуза, организации обучения и службы, что предполагает безотлагательное изменение привычного образа жизни и формирование первичных элементов профессиональной мобильности. Прививаются навыки выполнения элементов распорядка дня, самоконтроля и самодисциплины.

На первом курсе профессиональные навыки будущего военного специалиста приобретаются при несении службы в нарядах, освоении обязанностей солдата. В часы плановых учебных и внеучебных занятий формируются первичные военно-профессиональные навыки. Практика при несении внутренней и гарнизонной службы способствует выработке навыков часового, посыльного по штабу, дневального по контрольно-пропускному пункту. Составляющие субъектной профессиональной мобильности формируются у курсантов в ходе учебных, инструкторско-методических занятий, несения службы в нарядах, при участии в деятельности спортивных и творческих коллективов – работоспособность, настойчивость, сила воли,

самообладание в принятии решений. Компоненты социальной профессиональной мобильности формируются также в процессе учебной, внеучебной и служебной деятельности: коммуникативный (освоение ролей в воинском коллективе, навыки анализа конфликтных ситуаций в коллективе, «зарабатывание» авторитета у сослуживцев) – через участие в общественной работе, деятельности спортивных и творческих коллективов; социокультурный (принятие традиций военного вуза и армейских ценностей) – с помощью тактических наставников, культурно-массовых мероприятий, участвуя в военно-патриотической работе; адаптивный (освоение нового для курсанта пространства военного вуза, его бытовых условий) – на учебных, инструкторско-методических занятиях, при несении службы в нарядах.

Интенсивность общевоинской подготовки (нового вида деятельности для первокурсника) приводит к утомляемости, снижению работоспособности, мотивации к обучению. На этом этапе для курсантов еще характерно нарушение установленных норм взаимоотношений, что приводит к конфликтам, в том числе с младшими командирами.

Преподавателям и командирам следует иметь в виду, что в этот период коллектив курсантов еще только создается, потребность в общении удовлетворяется в микро-группах. Коллективные настроения неустойчивы.

Для развития коммуникативных умений широко используется выступление курсантов на общем собрании личного состава под руководством офицеров курсового звена.

Среди мотивов у курсантов в этот период преобладают гедонистические и прагматические (увольнение, культпоход, отпуск и т.п.). Суждения чаще всего имеют поверхностный и прямолинейный характер. Преподавателям и начальникам курсов следует обращать внимание на индивидуальные особенности курсантов, которые еще легко выявляются в силу недостаточного самоконтроля, связанного с острой восприимчивостью и повышенной эмоциональностью в данный период. Такие эмоциональные

колебания обуславливаются монотонностью повседневной деятельности и военной службы.

Предпочтительными на данном этапе являются следующие методы (беседа, дискуссия, решение задач, выполнение упражнений, иллюстрация, демонстрация, составление программы собственного развития), формы (индивидуальная беседа тактических наставников, инструкторско-методические занятия) и средства (презентация, познавательные задачи) обучения и воспитания.

Второй этап – установочный (второй семестр).

К середине первого курса курсант должен осознать значимость и необходимость профессиональной мобильности военного специалиста, неразрывной связи регламентированной организации жизнедеятельности в военном вузе с постоянными изменениями ее содержания. Показателями выступает интерес к овладению будущей профессией, активное участие курсантов во всех видах деятельности, успешная адаптация к условиям обучения в военном вузе при возрастающей роли самоконтроля и саморегуляции. На этом этапе усиливается интенсивность учебного процесса, увеличивается объем и повышается уровень сложности заданий. При проведении мероприятий воспитательной работы курсанты выступают перед личным составом своей учебной группы с самостоятельно подготовленными сообщениями. В результате у курсантов развивается способность анализировать проблемы, аргументированно оценивать состояние дел в учебной группе, самокритично характеризовать собственные достижения. Офицерами курсового звена проводятся общие собрания учебных групп, подразделения, в которых курсанты принимают участие в качестве председателя, секретаря или выступающего. Вырабатываются умения у курсантов вести собрание согласно регламента и направлять его работу в соответствии с повесткой дня. Это способствует приобретению опыта организации и проведения собраний, а также оценивается инициативность, актуальность и содержательность выступлений,

коммуникабельность. Офицеры курсового звена отмечают соблюдение курсантами требований к внешнему виду, элементов штабной культуры, строевой подготовки.

В этот период особенно востребован личностный идеал, пример для подражания. Его активный поиск осуществляется среди старших товарищей и наставников (офицеров курсового звена, преподавательского состава, руководства вуза). В связи с этим, на должности командиров курсантских подразделений назначаются офицеры с высшим военно-специальным образованием, имеющие опыт службы в войсках, с высокой профессиональной мобильностью.

Важным средством повышения успеваемости курсантов, а также мобилизации личного состава на успешное решение учебно-боевых задач, повышение боевой готовности подразделения, сплоченность воинского коллектива является соревнование (состязательность). Преподаватели активно применяют работу в парах, микро-группах во время семинарских и практических занятий, привлекают курсантов к участию в олимпиадах, конкурсах. В подразделении составляются рейтинги отличников учебы, проводятся соревнования на лучшую учебную группу, лучшее отделение, караульного, дежурного по курсу и т.д. Применяемые соревновательные формы способствуют личностному развитию курсантов и формированию у них элементов профессиональной мобильности.

Третий этап – основной (третий-шестой семестры).

В течение второго-третьего курсов у курсанта уже должно быть полностью сформировано представление о содержании и организации жизни профессионального военного, продвижении по службе, востребованных личностных и профессиональных качествах. Показателями в этом случае выступают: целеустремленность, настойчивость в выполнении заданий, решении задач, психологический комфорт (соответствие сформированных знаний, умений и навыков требованиям конкретной образовательной программы).

На втором курсе происходят изменения в учебной мотивации, которые выражаются в смене ближнесрочных целей на перспективные (получение диплома с отличием и пр.). В связи с этим преподавателям необходимо направить усилия на реализацию курсантом принципа индивидуализации обучения, при сохранении в значительной степени военно-профессиональной направленности среды военного вуза курсантам предоставляется возможность приобретения знаний, активного участия в военно-научной работе. Усилению интереса к научной деятельности способствует стремление к самоорганизации. Показателем является инициативное участие в деятельности военно-научных обществ, секций, конкурсах, конференциях. Здесь проявляется стремление к расширению своих познаний в разных предметных областях, углублению знаний, что положительно влияет на формирование профессиональной мобильности. Результативность процесса формирования профессиональной мобильности курсантов представляется в портфолио будущего военного специалиста, в котором отражаются достижения в учебной, научной и служебной деятельности, интерес к технике, лидерские качества.

К этому времени возникают предпосылки для гармоничного развития личности, ее интеллектуальной, эмоциональной, физической зрелости. Повышается степень психологического комфорта курсантов в коллективе, в т.ч. за счет накопленного опыта преодоления трудностей, сформированных умений выявлять собственные ошибки и анализировать их. В связи с этим логично возрастает уровень сложности учебных заданий, увеличивается их объем.

Во время практик проводятся профессиональные деловые игры. Производственная практика на учебном аэродроме и ремонтных заводах дает возможность продемонстрировать сформированные к этому времени элементы профессиональной мобильности. Решение курсантом военно-профессиональных задач позволяет ему определить для себя направления профессионального развития.

Под контролем офицеров курсового звена в суточных нарядах у курсантов формируются командно-методические навыки. Со второго курса курсант выполняет обязанности дежурного по штабу, дежурного по контрольно-пропускному пункту и разводящего в карауле, а с третьего – помощника начальника караула, помощника дежурного по столовой, помощника дежурного по академии. В ходе дежурств отрабатываются умения планировать, составлять служебную документацию. Продолжается формирование командно-штабных навыков через освоение служебных обязанностей младшего командира, а с третьего курса – командира подразделения. В результате формируется корпоративная культура и навыки взаимоотношений военнослужащих в коллективе.

В этот период курсант активно участвует в общественной жизни учебной группы, подразделения. В ходе агитационных мероприятий в подшефных школах, проводимых с целью ориентации гражданской молодежи для службы в армии, формируются навыки публичного выступления перед новой для себя аудиторией. Показательно выполнение обязанностей агитатора в карауле, т.к. влияние проведенной агитационной работы на качество выполнения личным составом боевой задачи в карауле значительно.

В ходе стажировок на втором-четвертом курсах вырабатываются практические навыки индивидуальной работы с личным составом подразделений, изучаются особенности планирования и организации боевой подготовки и индивидуальной работы с военнослужащими (востребованный в будущем индивидуальный подход к подчиненным).

Начиная со второго курса, курсанты под руководством опытных офицеров курсового звена проводят учебные занятия по строевой подготовке, общевоинским уставам Вооруженных Сил, огневой подготовке. Кроме того, принимают участие в социологических исследованиях учебных групп, проводят воспитательную работу с личным составом младших курсов. Таким образом, у будущих офицеров вырабатывается умение проводить

диагностику воинских коллективов, осуществлять коррекцию отклонений в поведении военнослужащих.

При стажировке в должности командира взвода на младших курсах курсант анализирует учебную, служебную деятельность подчиненного личного состава взвода, состояние правопорядка, воинской дисциплины. Он ставит задачи, организует и подводит итоги за неделю, отмечает лучших и отстающих курсантов. Проводя социометрические исследования (на занятиях по соответствующим дисциплинам) в учебных группах, приобретает навыки анализа характера взаимоотношений в воинском коллективе. Изучение индивидуально-психологических особенностей военнослужащих позволяет совершенствовать коммуникативные навыки (ведения диалога, дискуссии), необходимые офицеру в профессиональной деятельности. Данная форма работы позволяет курсанту практически использовать ранее полученные умения и навыки.

Во второй половине третьего этапа повышается учебная и служебная мотивация в связи с предстоящим заключением первого контракта, а затем – с появлением возможности проживать вне стен вуза. Достигается эмоциональная и физическая зрелость, повышается способность переносить интенсивные физические нагрузки. Получает развитие процесс самоанализа и самопознания. Курсантом осознается необходимость самовоспитания.

Преподаватели руководствуются тем, что прямые педагогические воздействия в этот период теряют свою эффективность. Чувство собственного достоинства у курсантов возрастает, что может приводить к конфликтам с теми офицерами, которые не учитывают этот факт. Курсант переживает «ожидание» внешнего личностного выражения. Целесообразно использовать портфолио, в котором он будет отражать собственные профессиональные достижения.

Удовлетворение потребностей курсантов в культурном и нравственном развитии осуществляется посредством активного вовлечения в культурно-массовые, спортивные и другие мероприятия.

Четвертый этап – заключительный (седьмой – восьмой семестры)

В данный период происходит становление военно-профессионального самоопределения курсанта. Он обдумывает перспективы дальнейшей службы, приходит к пониманию необходимости дополнительного образования, создает четкий образ своей будущей жизни. Учебная мотивация повышается в связи с предстоящим распределением по окончании обучения. Прослеживается избирательный подход к изучению учебных дисциплин, стремление наверстать упущенное, то, что может быть востребовано в будущей профессиональной деятельности. Курсанта характеризует стремление к самостоятельности и независимости, он положительно реагирует на доверие, проявляемое к нему со стороны начальников. Отмечается стремление курсанта брать ответственность на себя за принятые решения.

В данный период у курсантов формируются навыки исполнения обязанностей на должностях, на которые распределяются выпускники. Войсковая стажировка в течение нескольких месяцев дает возможность первичной адаптации к будущей профессии, позволяет преодолеть психологический барьер самостоятельной служебной деятельности. Кроме того, организуются учебные занятия вне стен вуза, на территории учебного аэродрома, ремонтных заводов. При этом возможно проявление завышенной самооценки курсантом личных достижений и умений правильно оценить обстановку. В связи с этим преподавателям и командирам целесообразно проводить работу по самоанализу и самооценке курсантов. Создаются такие педагогические условия, при которых курсант проверяет свою готовность к выполнению служебных обязанностей, сформированность качеств и умений, способствующих профессиональному росту. В процессе войсковой стажировки формируются навыки построения взаимоотношений с начальниками и подчиненными в рамках требований уставов. Курсанты негативно реагируют на расхождение слова и дела, противоречивость в распоряжениях командиров.

Курсанты практикуются в планировании культурно-досуговых и спортивных мероприятий на выходные дни. Офицеры курсового звена оценивают комплексность решения поставленной задачи, реальность выполнения, прогнозируемую эффективность. Кроме того, важно умение организовать и обеспечить жизнь и быт свой и личного состава для сохранения здоровья. Постоянная работа над собой выступает условием, способствующим формированию у курсантов профессиональной мобильности.

Для формирования профессиональной мобильности курсантов (специальности «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов») целесообразны:

разносторонняя подготовка в области военно-технических и специальных знаний, а также в области права, экономики и социологии;

профессионально ориентированные тренинги;

обучение по программам работы с автоматизированными комплексами, ИТ–технологиями, вождения транспортных средств;

привлечение к проведению научных исследований по избранной военной специальности, а также направленных на решение проблем укрепления обороноспособности государства, совершенствования вооружения, профессионального роста военнослужащих;

изучение делового (иностранного) языка, освоение профессиональной речи военного специалиста, элементов штабной культуры;

освоение методов коллективной работы, управления проектами, презентации.

На основе представленного описания содержания и структуры профессиональной мобильности военного специалиста выделены **критерии** ее сформированности у курсантов. В целях повышения эффективности формирования профессиональной мобильности представляется необходимым

использовать определенные **показатели** и на их основе корректировать реализуемые образовательные программы, вносить необходимые изменения.

Нами разработана критериально-уровневая характеристика сформированности у курсантов профессиональной мобильности (таблица 1), в которой представлены содержательные характеристики ее компонентов. Критериями выступают – личностные качества (мотивационно-волевой критерий), умения/навыки (деятельностный критерий), знания (когнитивный критерий), навыки общения (коммуникативный критерий), система ценностей и взглядов (социокультурный критерий), ориентирование в новой среде (адаптивный критерий). В ходе анализа педагогической литературы, результатов исследования, наблюдений, ответов курсантов, творческих заданий, опросов, бесед были выделены допрофессиональный, допустимый, продвинутый и конструктивный уровни сформированности у курсантов профессиональной мобильности.

Мотивационно-волевой критерий: сформированность представления о профессиональной мобильности военного специалиста, востребованных качеств (целеустремленность, уверенность в себе, настойчивость в преодолении трудностей, ответственность, стремление к самосовершенствованию, инициативность и решительность в принятии решений, стрессоустойчивость, самоконтроль), уверенность в собственных силах и желание добиться успеха.

Деятельностный критерий: навыки анализа принимаемых решений и совершаемых действий, умение оперативно корректировать линию поведения, самостоятельно принимать обоснованные решения, управлять целенаправленной активностью других.

Когнитивный критерий: военно–технические и специальные знания в профессиональной и смежных сферах за период обучения в вузе. Коммуникативный критерий: социальная активность, участие в конкурсах, олимпиадах и прочих мероприятиях, позволяющих показать свои сильные стороны и соотнести личные достижения с результатами других, участие в

Таблица 1

Критериально-уровневая характеристика сформированности профессиональной мобильности курсанта

Уровни	<i>критерии:</i>					
	<i>мотивационно-волевой</i>	<i>деятельностный</i>	<i>когнитивный</i>	<i>коммуникативный</i>	<i>социокультурный</i>	<i>адаптивный</i>
допрофессиональный	В сложных условиях обстановки теряет самообладание. Настойчивость и целеустремленность в решении поставленных задач не проявляет. К самокритике не склонен. Безынициативен.	Не всегда оперативно реагирует на изменения в обстановке. Решает поставленные задачи неэффективно, не может логически их структурировать.	Знания военотехнических, специальных и других дисциплин поверхностные. Над их совершенствованием не работает, не видит в этом необходимости.	Неуверенное поведение в коллективе. Малоактивен в общественной работе. Не умеет сглаживать конфликты в коллективе, иногда сам выступает их источником. Не пользуется авторитетом у сослуживцев.	Слабая восприимчивость к воинским ритуалам, традициям вуза и армейским ценностям, требования воинского этикета не соблюдает.	Долго привыкает к новому месту проживания (быту), предъявляемым требованиям. Частые жалобы на тяготы и лишения военной службы.
допустимый	В сложных условиях обстановки иногда теряется. Не всегда проявляет настойчивость и целеустремленность в решении поставленных задач. Склонен к принятию типовых решений без элементов риска.	Оперативно реагирует на изменения в обстановке, но не всегда эффективно и самостоятельно решает поставленные задачи, не проявляя при этом организаторских способностей.	Знания военотехнических, специальных и других дисциплин удовлетворительны. Работает над их совершенствованием, но не всегда критически оценивает их уровень.	В общественной работе участвует, но безынициативно. Преимущественно занимает нейтральную позицию в конфликтах в коллективе. Не у всех сослуживцев пользуется авторитетом.	Уважительно относится к культурным традициям разных социальных групп. Соблюдает принципы воинской профессиональной этики.	Привыкание к особенностям обстановки (пространства) военного вуза. Редкие жалобы на тяготы и лишения военной службы.
конструктивный	В сложных условиях обстановки не теряется, проявляет выдержку. Настойчив, целеустремлен и самостоятелен в решении поставленных задач. Проявляет разумную инициативу.	Самостоятельно и своевременно решает задачи в служебной и других видах деятельности. Проявляет организаторские способности, при решении типовых задач.	Систематически работает над совершенствованием военотехнических и специальных знаний. Активно участвует в военно-научной работе.	Стремится к общению, участвует в общественной работе. Умеет разрешать конфликтные ситуации в коллективе. Дорожит честью и достоинством своего воинского коллектива, готов прийти на помощь товарищам. Пользуется авторитетом у сослуживцев.	Толерантно воспринимает социокультурные различия сослуживцев. Принимает социальную значимость профессии военного.	Успешно ориентируется в новой обстановке во время практики и стажировок. Преимущественно стойко переносит тяготы и лишения военной службы.
продуктивный	Отличается исключительной целеустремленностью и настойчивостью в решении задач. Энергичен, смел и решителен. Дисциплинирован и принципиален. Постоянно стремится к поиску нестандартных решений.	Действует на опережение в различных ситуациях, оперативно и максимально эффективно решает поставленные задачи, на высоком организационном уровне.	Военотехнические, специальные знания и навыки прочные и глубокие. Систематически и целенаправленно работает над их совершенствованием, принимает участие в выполнении научно-исследовательских работ, конференциях, научно-технических выставках.	Активно участвует в общественной жизни. По отношению к конфликтам и разногласиям в коллективе занимает принципиальную позицию, добиваясь взаимопонимания и согласия.	Эффективно взаимодействует в многонациональном коллективе. Высокие моральные качества, развито чувство воинского долга, офицерской чести и достоинства.	Быстро ориентируется в новых условиях, находясь на стажировке в войсках. Стойко переносит все тяготы и лишения военной службы.

поликультурном взаимодействии.

Социокультурный критерий: сформированность ценностей служения Родине, знание основных социальных явлений и процессов (социальной стратификации, социальной мобильности), тенденций социального развития, стремление иметь высокий уровень культуры и образованности, понимание культурных особенностей личного состава.

Адаптивный критерий: приспособление и ориентирование в новой среде.

Модель формирования профессиональной мобильности курсантов, включает в себя четыре этапа: начальный, установочный, основной и заключительный, в ходе которых преимущественно формируются уровни профессиональной мобильности (допрофессиональный, допустимый, конструктивный, продуктивный).

На начальном этапе содержание компонентов профессиональной мобильности курсанта, в среднем, слабо выражено, что соответствует допрофессиональному уровню профессиональной мобильности курсанта. Приобретаемые курсантами знания еще не систематизированы, могут быть применены ими только по образцу, в стандартной ситуации. Ценности профессионального развития в военной службе не сформированы. Мотивация курсантов к обучению и саморазвитию еще неустойчива. Самостоятельные решения принимаются недостаточно обоснованные.

На установочном этапе у обучающихся формируются профессионально ориентированные ценности. У курсантов выраженный интерес к определенным учебным дисциплинам, видам деятельности, но отличается неустойчивостью. Полученные знания позволяют верно выполнять действия только по заданному алгоритму или шаблону. На этом этапе формируется допустимый уровень профессиональной мобильности курсантов.

На основном этапе у курсантов в целом сформированы ценностные представления о профессиональном развитии. Ценности и соответствующие взгляды четко согласованы с действиями и поведением, но не в полной мере

проявляется их единство. Устойчиво выражена мотивация к изучаемым дисциплинам, но недостаточно сформированы социально значимые мотивы. На данном этапе у курсантов сформированы базовые профессиональные знания, умения и навыки, убеждения. Наблюдается рост результативности учебной и служебной деятельности. Демонстрируются умения применять предложенные преподавателями алгоритмы действий для решения конкретных учебных и служебных ситуаций, рационализировать проблему, принимать самостоятельные решения. Курсант способен разработать алгоритм решения задачи, достижения цели и реализовать его. Достаточно высокая продуктивность работы. Большая часть курсантов ориентирована на саморазвитие, исходя из личных и профессиональных интересов. Активно используется ими возможность самовыражения, эмоционального взаимодействия. Для участия в общественной деятельности требуется внешнее, по отношению к личности курсанта, побуждение со стороны преподавателя, офицера курсового звена. На данном этапе курсанты достигают продвинутого уровня профессиональной мобильности.

На заключительном этапе у курсантов сформированы нравственные ценности, чувство воинского долга, офицерской чести и достоинства, мотивация социально ориентирована. Их знания структурированы и систематизированы, они успешно решают профессионально ориентированные творческие задачи, способны видеть новое и проявлять инициативу. Обучающиеся разрабатывают и эффективно реализуют программу индивидуального профессионального развития. Курсанты достигают преимущественно конструктивного уровня профессиональной мобильности.

На основе выделенных компонентов, критериев, уровней, принципов и педагогических условий разработана модель формирования профессиональной мобильности курсантов, представленная на рисунке 2.



Рис. 2. Модель формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза.

Выводы по третьему параграфу:

Под формированием профессиональной мобильности курсанта в военном вузе мы понимаем процесс взаимодействия курсантов, преподавателей, командиров в учебной, внеучебной и служебной деятельности, основанный на принципах единства и последовательности компонентов, профессиональной направленности обучения и жизни курсанта в военном вузе, межпредметной интеграции, приоритета личностного развития курсанта в сочетании с соблюдением требований уставов и руководящих документов, саморазвития личности, ориентированности на деятельность, активную позицию курсанта, организации воспитания в коллективе и через коллектив, результатом которого является интегративное качество личности, выражающееся в наличии внутренней установки на самоанализ и саморазвитие, а также изменение содержания (вида) и/или места военно-профессиональной деятельности.

Реализация модели формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза осуществляется в **четыре этапа**: начальный, установочный, основной и заключительный.

Критериями выступают – личностные качества (мотивационно-волевой критерий), умения/навыки (деятельностный критерий), знания (когнитивный критерий), навыки общения (коммуникативный критерий), система ценностей и взглядов (социокультурный критерий), ориентирование в новой среде (адаптивный критерий).

Показателями профессиональной мобильности курсанта являются:

наличие сформированного представления о профессиональной мобильности военного специалиста, востребованных качествах, проявление уверенности в собственных силах и желания добиться успеха;

осмысление выводов, полученных при анализе принятых решений и совершенных действий, корректировка линии поведения;

овладение новыми военно-техническими и специальными знаниями и умениями в профессиональной и смежных сферах за период обучения в вузе;

высокая социальная активность, участие в конкурсах, олимпиадах и прочих мероприятиях, позволяющих показать свои сильные стороны и соотнести личные достижения с результатами других, эффективное участие в поликультурном взаимодействии;

сформированность ценностей служения Родине, знание структуры общества и тенденций социального развития, стремление иметь высокий уровень культуры и образованности, понимание культурных особенностей личного состава;

быстрая адаптация и ориентирование в новой среде.

Глава 2. Опытнo-экспериментальная работа по формированию профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза

2.1 Результаты констатирующего эксперимента. Программа формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза

Наряду с изучением психолого-педагогической литературы на первом этапе исследования нами был проведен констатирующий эксперимент, цель которого состояла в выявление уровня сформированности компонентов профессиональной мобильности у курсантов (мотивационно–волевого, деятельностного, когнитивного, коммуникативного, социокультурного и адаптивного) в реальной практике образовательного процесса военного вуза. Констатирующий эксперимент проводился на базе Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени проф. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж) в течение первого семестра 2012-2013 уч. года. Кроме того, в исследовании применялись такие формы сбора первичной информации, как наблюдение, анкетирование, тестирование.

Для оценки уровня сформированности компонентов профессиональной мобильности курсантов в начале констатирующего эксперимента были выделены ее следующие уровни: допрофессиональный, допустимый, продвинутый и конструктивный. Проводилось диагностическое исследование по шести критериям: мотивационно–волевому, деятельностному, когнитивному, коммуникативному, социокультурному и адаптивному.

Уровни профессиональной мобильности курсантов определялись посредством применения следующих методик (табл. 2). Эффективность использования методик обусловлена, прежде всего, их пригодностью для измерения выделенных компонентов профессиональной мобильности

курсантов. Данные методики в целом обеспечивают проведение стандартизированных качественно-количественных оценок результатов формирования профессиональной мобильности.

Таблица 2

Методики оценивания уровня профессиональной мобильности курсантов

Методики	Компоненты профессиональной мобильности:					
	<i>Мотивационно-волевой</i>	<i>Деятельностный</i>	<i>Когнитивный</i>	<i>Коммуникативный</i>	<i>Социокультурный</i>	<i>Адаптивный</i>
Анкета «Первокурсник о профессиональной мобильности военного специалиста»				+	+	
Опросник для исследования уровня импульсивности В.А. Лосенкова	+		+			
Тест Т. Элерса «Мотивация к успеху»	+	+	+			+
Методика оценки способов реагирования в конфликте (К.Н. Томаса)		+		+		
Оценка уровня общительности (тест В.Ф. Ряховского)		+		+		
Тест «Самооценка»	+					
Методика «Социальная смелость»		+			+	+
Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича	+				+	
Тест «Какова ваша устойчивость к стрессу?»	+			+		+

Также они рассматривались уже на первом этапе исследования, как элемент тренажерных систем. Используемые методики приведены в приложениях: анкета «Первокурсник о профессиональной мобильности военного специалиста» (Приложение 1), методика В.А. Лосенкова (Приложение 2), тест Т. Элерса «Мотивация к успеху» (Приложение 3), методика оценки способов реагирования в конфликте К. Томаса

(Приложение 4), тест оценки уровня общительности В.Ф. Ряховского (Приложение 5), тест «Самооценка» (Приложение 6), теста «Социальная смелость» (Приложение 7), тест М. Рокича на выявление ценностных ориентаций (Приложение 8), тест «Какова ваша устойчивость к стрессу?» (Приложение 9).

Обобщенные результаты начального этапа эксперимента приведены в таблице 3.

Таблица 3

Уровни сформированности профессиональной мобильности курсантов на констатирующем этапе экспериментальной работы (начальный срез – первый семестр обучения)

Уровень развития профессиональной мобильности	%
Допрофессиональный	66,2
Допустимый	17,6
Конструктивный	8,8
Продуктивный	7,4

Полученные данные свидетельствуют о том, что большинство курсантов имели допрофессиональный уровень профессиональной мобильности (66,2 %). Это означает, что у курсантов были слабые специальные, военные, психологические и социальные знания. Профессиональная мобильность на допустимом уровне сформирована у 17,6 % курсантов. Конструктивный уровень профессиональной мобильности у 8,8 % исследуемых. Эти курсанты чувствуют себя вполне уверенно в учебных и служебных ситуациях смены видов деятельности, однако, уровень их профессиональной мобильности недостаточно высок.

Профессиональную мобильность военного специалиста продуктивного уровня имели 7,4 % курсантов. Их отличает наиболее полная сформированность мотивационно-волевого и когнитивного компонентов профессиональной мобильности.

Анализ полученных данных показал, что слабо выражены умения самооценки и самопрезентации, работоспособность. У курсантов в большей

степени сформирован социокультурный компонент профессиональной мобильности военного специалиста, в меньшей – когнитивный. Приведем перечень качеств курсантов, наиболее характерных в начале обучения и свидетельствующих о преобладании низкого уровня сформированности компонентов профессиональной мобильности:

низкая способность использовать полученные знания и умения в разных учебных и служебных ситуациях;

слабая адаптация к разным условиям общения в соответствии с их целью и содержанием;

недостаточный словарный запас профессиональных терминов;

пассивность в учебной и внеучебной деятельности;

неразвитость умений самопрезентации и саморазвития;

несформированность социокультурных установок;

эмоциональная нестабильность;

отсутствие четкого понимания причинно-следственных связей;

слабо выражен интерес к геополитическим и социально-экономическим событиям в стране и мире, в частности к изменениям в сфере военного строительства.

Немногие из них имеют четкое представление о требованиях, предъявляемых к военному специалисту в современных условиях, траектории собственного профессионального развития (в т.ч. после увольнения в запас), демонстрируют уверенное владение специальными знаниями, быстро ориентируются в моделируемых ситуациях, способны управлять своими эмоциями. Незначительная часть курсантов способна адекватно анализировать свои действия, видеть сильные и слабые качества.

Необходимо отметить, что профессиональная мобильность курсантов должна формироваться целенаправленно в связи с тем, что у большинства из них отсутствует понимание ее обязательного развития для будущего профессионального успеха. Многие обучающиеся экспериментальных групп знают о востребованных в Вооруженных Силах качествах военного

специалиста (инженера). Другая ситуация в контрольных группах. В частности, курсанты обладают меньшим спектром знаний в данной области, но хорошо взаимодействуют в процессе поликультурного общения, большинство в достаточной мере обладает ценностными установками и способностью к рефлексии.

Результаты констатирующего эксперимента подтвердили необходимость целенаправленного формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе. Данное обстоятельство выступает не только необходимым условием повышения уровня профессиональной мобильности курсантов, но и инструментом ее развития.

Для организации эффективного процесса формирования профессиональной мобильности курсантов разработана **программа**, целью которой является *развитие данного качества в различных видах деятельности в течение всего периода обучения в военном вузе* (табл. 4). Компоненты профессиональной мобильности курсанта формируются в ходе учебной (аудиторной и внеаудиторной) работы, во внеучебной и служебной деятельности. Программа реализуется поэтапно на протяжении всех пяти лет обучения.

Задачи программы формирования профессиональной мобильности курсантов:

формирование профессиональных знаний и готовности к постоянному их пополнению, формирование умений логически структурировать поставленные командирами задачи, согласованно работать в команде, самостоятельно принимать обоснованные решения, целенаправленно управлять активностью других;

формирование коммуникативных умений и навыков - устанавливать, поддерживать и расширять социальные контакты, стремление укреплять сплочённость воинского коллектива;

формирование готовности к смене видов деятельности, должностного положения и мест прохождения службы;

Программа
формирования профессиональной мобильности курсантов
в образовательном процессе военного вуза

Вид деятельности	Учебная дисциплина / мероприятие	Формы	Методы	Средства
1-2 семестр: начальный и установочный этапы формирования профессиональной мобильности курсантов				
У ч е б н а я	История Отечества (в т.ч. раздел «Военная история»). Безопасность жизнедеятельности. Иностранный язык. Управление подразделениями в мирное время. Общевоинские уставы ВС, Строевая подготовка. Огневая подготовка из стрелкового оружия. Физическая подготовка.	Лекции, семинары, практические занятия. Тренинги, деловые игры. <i>Профориентационная игра «Сотворение мира».</i> Индивидуальные и групповые консультации преподавателей. Тематические экскурсии. Собрания коллектива. Индивидуальная беседа тактических наставников. <i>Занятия-беседы</i>	Наглядные методы (иллюстрация, демонстрация, презентация). Информационно-компьютерные технологии. Словесные методы (беседа, дискуссия). Кейс-метод. Метод учебных действий (решение задач, выполнение упражнений). Учебное моделирование реальных действий. Контекстное обучение. Составление программы собственного развития. « <i>Мои жизненные и профессиональные планы</i> ». Наглядная	Эссе. Познавательно-поисковые задачи. Технические и наглядные средства обучения. Стенная печать.
В н е у ч е б н а я	Факультатив «История Отечества: Дни воинской славы России». Военно-профессиональная практика. Военно-патриотическая работа музея. Кинолекторий.	<i>«Профессиональная мобильность в современном мире», «Требования к современному военному специалисту», «Тенденции развития Вооруженных Сил».</i> Инструкторско-методические занятия.	реальных действий. Контекстное обучение. Составление программы собственного развития. « <i>Мои жизненные и профессиональные планы</i> ». Наглядная	

Вид деятельности	Учебная дисциплина / мероприятие	Формы	Методы	Средства
С л у ж е б н а я	Обзор военно-политических событий в стране и за рубежом (по материалам газет). Месячник сплочения воинских коллективов. Спортивный праздник. Деятельность самодельных творческих коллективов.	Наряды (внутренняя служба).	агитация в подразделениях.	
3-6 семестр: основной этап формирования профессиональной мобильности курсантов				
У ч е б н а я	Философия. Иностранный язык. Правоведение. Культурология, Математический анализ. Основы общей тактики. Автомобильная подготовка. Общевойские уставы. Строевая подготовка. Огневая подготовка из стрелкового оружия. Физическая подготовка.	Лекции, семинары, практические занятия. Тренинги, деловые игры. <i>Профориентационная игра «Поиск выгоды»</i> . «Круглые столы». Работа в микрогруппах. Инструкторско-методические занятия (в т.ч. с младшими курсами). Собрания коллектива (учебных групп). Выпуск информационных бюллетеней, «листочков славы», посвященных военнослужащим, добившимся успехов в службе и общественной работе, курсантам-отличникам учебы. Первенство курса	Наглядные методы (иллюстрация, демонстрация, презентация). Информационно-компьютерные технологии. Словесные методы (беседа, дискуссия). Контекстное обучение. Кейс-метод. Метод учебных действий (решение задач, выполнение упражнений). <i>Упражнения «Формулирование определений», «Self-assessment (Самооценка)».</i> <i>Имидж-упражнение «Курсант-</i>	Эссе. Познавательные поисковые задачи. Технические и наглядные средства обучения.
В н е у ч е б н	Военно-профессиональная практика. Учебная практика (по дисциплине «Автомобильная подготовка»).	Факультатив		

Вид деятельности	Учебная дисциплина / мероприятие	Формы	Методы	Средства
а я	«История и роль православия». Проведение, недели правовых знаний. Первенство в игре «Брейн-ринг».	среди учебных групп. Наряды (внутренняя служба: <i>дежурный по штабу, контрольно-пропускному пункту, разводящий, младший командир</i>).	<i>студент</i> ». Метод проектов. Учебное моделирование реальных действий.	
С л у ж е б н а я	Общие собрания в подразделениях. Лектории «Войсковое товарищество – гордость нашей армии, ее славная боевая традиция», «Воинский коллектив и его роль в воспитании высоких морально-боевых и нравственных качеств у личного состава».			
У ч е б н а я	Основы экономической теории. Системы обеспечения жизнедеятельности экипажей. Иностранный язык. Фотографические и тепловые средства разведки и поиска. Общевоинские уставы. Строевая подготовка. Огневая подготовка из стрелкового оружия. Физическая	Лекции, семинары, практические занятия. Тренинги, деловые игры. <i>Профориентационная игра «Один день из жизни</i> ». Тематические экскурсии. Праздники, концерты, смотры. Инструкторско-методические занятия (<i>в т.ч. с младшими курсами</i>). Наряды (внутренняя и гарнизонная служба: <i>помощник начальника</i>	Наглядные методы (иллюстрация, демонстрация, презентация). <i>Показ учебных фильмов</i> . Информационно-компьютерные технологии. Словесные методы (беседа, дискуссия). <i>Имидж-техника «Не заставляйте переспрашивать»</i> . Контекстное обучение.	Познавательные поисковые задачи. Технические и наглядные средства обучения. <i>Учебные фильмы</i> Психологические тесты.

Вид деятельности	Учебная дисциплина / мероприятие	Формы	Методы	Средства
	подготовка.			
В н е у ч е б н а я	Факультатив «Этикет российского офицера». Военно-профессиональная практика. Учебная (по учебной дисциплине «Авиационные электротехнические материалы»). Конференции, тематические выставки и пр. Социальные акции (в т.ч. благотворительные).	<i>караула, помощник дежурного по столовой, помощник дежурного по институту, командир подразделения).</i>	Кейс–метод. Метод учебных действий (решение задач, выполнение упражнений). Интеллектуальное упражнение «Все познается в сравнении». Учебное моделирование реальных действий.	
С л у ж е б н а я	Информационно-пропагандистская работа «Социальное развитие российской армии», «Россия многонациональная страна. Российская армия многонациональный коллектив». «Безопасность российской цивилизации: геополитические уроки».			
7-8 семестр: заключительный этап формирования профессиональной мобильности курсантов				
У ч е б н	Социология. Основы управленческой деятельности. Психология,	Лекции, семинары, практические занятия. Тренинги, деловые игры.	Наглядные методы (иллюстрация, демонстрация, презентация).	Познавательно-поисковые задачи. Технические и наглядные

Вид деятельности	Учебная дисциплина / мероприятие	Формы	Методы	Средства
а я	педагогика и воспитательная работа в ВС. Иностранный язык. Тактика ВВС. Управление подразделениями в мирное время. Строевая подготовка. Огневая подготовка из стрелкового оружия. Физическая подготовка.	Мастер-классы. Инструкторско-методические занятия. Собрания коллектива. Торжественные ритуалы. Участие в работе женсовета, советах общежитий. Наставничество. Наряды (внутренняя и гарнизонная служба).	<i>Показ художественных и учебных фильмов.</i> Информационно-компьютерные технологии. Словесные методы (беседа, дискуссия). Контекстное обучение. Кейс-метод. Метод учебных действий	средства обучения.
В н е у ч е б н а я	Факультатив «Этика семейной жизни». Военно-профессиональная практика. Эксплуатационная практика. Военно-научные общества факультетов, участие в конференциях, тематических выставках и пр. Стажировки.		(решение задач, выполнение упражнений). Учебное моделирование реальных действий. <i>Ориентирование на местности (норматив).</i>	
С л у ж е б н а я	Проведение общих собраний в подразделениях: «Войсковое товарищество и крепкий коллектив – залог успешного выполнения боевой задачи». Единый день информирования «Основные			

Вид деятельности	Учебная дисциплина / мероприятие	Формы	Методы	Средства
	направления военной политики РФ».			
Учебная	<p>Политология. Военно-экономический анализ. Психология. Педагогика и воспитательная работа в ВС. Моделирование систем и процессов. Авиационные тренажеры. Общевойсковые уставы. Физическая подготовка.</p>	<p>Лекции, семинары, практические занятия. Тренинги, деловые игры. <i>Ролевая игра по методике расследования серьезного авиационного инцидента.</i> Консультации. Мастер–классы. Встречи с разработчиками авиационной техники.</p>	<p>Наглядные методы (иллюстрация, демонстрация, презентация). Информационно–компьютерные технологии. Словесные методы (беседа, дискуссия). Контекстное обучение. Кейс-метод. Метод учебных действий</p>	<p>Познавательные–поисковые задачи. Технические и наглядные средства обучения. <i>Компьютерные симуляторы</i></p>
Внеучебная	<p>Ремонтная практика. Войсковая стажировка. Практика (ИАОБД). Военно-научные общества факультетов, участие в конференциях, тематических выставках и пр.</p>	<p>Инструкторско-методические занятия. Торжественные ритуалы. Наряды (внутренняя и гарнизонная служба). Учения.</p>	<p>(решение задач, выполнение упражнений). Учебное моделирование реальных действий. <i>Занятия по изучению опасных явлений погоды по районам базирования.</i></p>	

Вид деятельности	Учебная дисциплина / мероприятие	Формы	Методы	Средства
С л у ж е б н а я	Участие в чемпионате ВВС ВС РФ, чемпионатах ВС РФ, городских и областных спортивных мероприятиях: <i>«Кросс наций», «Лыжня России», «Российский Азимут», чемпионат по легкой атлетике, гиревому спорту; открытый турнир по армейскому рукопашному бою, соревнования по спортивному ориентированию, спартакиада ВУНЦ ВВС «ВВА».</i> Мероприятия по планам перевода в различные степени боевой готовности и мобилизационного развертывания.			

формирование основ корпоративной культуры Вооруженных Сил, осмысление национальных, религиозных, нравственных и других характеристик и особенностей военнослужащих, их взаимодействия с внешней социальной средой.

Успешность решения этих задач определяется согласованностью целенаправленной активности самого курсанта и внешнего по отношению к нему побуждающего педагогического влияния. В связи с этим на начальном

этапе обучения преподаватели и командиры свои усилия направляют на то, чтобы активизировать жизненную позицию курсантов, оказать им помощь в преодолении имеющихся психологических барьеров, вселить уверенность в своих силах, убедить в значимости выполняемых служебных задач. Для формирования компонентов профессиональной мобильности предпочтительными являются формы организации учебной деятельности, при которых преподаватель предоставляет курсанту возможность проявить самостоятельность. Такая учебная ситуация снимает напряжение и придает уверенность. Накопленный курсантом опыт переживания этого позитивного эмоционального состояния дополнительно мотивирует на весь период обучения в вузе.

Профессиональная мобильность курсанта, как качество личности, формируется на учебных занятиях. В частности, изучение иностранного языка способствует развитию таких компонентов профессиональной мобильности, как когнитивный и коммуникативный, что подтверждается уверенным владением языками, выстраиванием межличностных отношений.

В профессиональной деятельности военной задачи могут быть представлены многоформатной информацией, что требует владеть способами вербального, текстового, символического общения. Обучение иностранному языку способствует формированию коммуникативных умений, интерпретации особенностей культуры.

При составлении заданий, упражнений от преподавателей требуется учитывать основные сферы деятельности будущих военных специалистов и предполагаемых ситуаций профессионального общения.

В содержании языковых курсов на первом и втором курсах обучения включены темы практической направленности: «Диалог культур» (лингвострановедческим содержанием формирует поликультурную компетентность), «Языковое путешествие в страну» (прослеживает межъязыковые связи), «Каждый регион имеет свой обычай», «Мир международной юриспруденции» (знания по истории и обычаям стран, языки

которых изучаются курсантами), «Путешествие по странам» (развитие межкультурных коммуникативных умений средствами иностранных языков). Специально подобранные оригинальные тексты о мобильности в современном мире, в том числе, профессиональной, проявлениях глобализации, а также вооруженных конфликтах, способствуют уверенному владению иностранным языком. В ходе усвоения профессионально ориентированной информации курсант составляет языковое портфолио. В результате профессионально ориентированный языковой курс стимулирует курсантов к изучению иностранного языка и осмыслению его значимости для профессиональной мобильности.

Тематика заданий: современные мировые системы вооружения. Зарубежные военные школы. Международный совет военного спорта (История создания. Состав участников. Виды состязаний. Международные чемпионаты по военно-прикладным видам спорта. Роль армейских спортсменов на международной арене).

Содержание гуманитарных и социально–экономических дисциплин, изучаемых на младших курсах, включает вопросы, связанные с проблематикой профессиональной мобильности. Формирование когнитивного и коммуникативного компонентов профессиональной мобильности курсантов осуществляется на лекциях, семинарских и практических занятиях. Например, в рамках изучения социологии уделяется внимание заданиям на формирование знаний о структуре современного российского общества, социальных институтах, социальных статусах, тенденциях социального развития, социокультурных особенностях населения того или иного региона.

Задание. Статусный портрет.

Построить статусный портрет известного военного (политического) деятеля; перечислить статусы, которые были в его жизни. Проследить изменение статусного портрета на протяжении жизни, то есть построить траекторию карьеры.

Профориентационная игра «Сотворение мира». Преподавателями социологии проводится игра, направленная на творческое самораскрытие курсантов и повышение их компетентности в вопросе социальной адаптации в дальнейшей служебной деятельности. С помощью листа ватмана, ножниц, клея, цветных фломастеров (или компьютерной программы графических построений) «сотворяется мир». После этого преподаватель разрезает лист ватмана на количество частей, равное количеству подгрупп. Затем смешивает разрезанные части и раздает каждой подгруппе по одной части «сотворенного мира». За 30 минут курсанты должны выполнить задание:

описать доставшуюся часть созданного мира;

дать всему необходимые названия;

подчеркнуть характерные особенности;

определить: государственный строй, сферы деятельности, предметы импорта и экспорта, приблизительная численность населения, чем население занимается, наиболее востребованные профессии, есть ли безработица, перспективы развития рынка труда;

перечислить культурные традиции (гимн, флаг, сленг, мифы, легенды, нормы, правила, стандарты жизни и поведения, что нужно знать и уметь иностранцу, чтобы попасть в государство, и т.д.).

По истечении времени каждая из подгрупп представляет: рассказ о своем государстве по следующей схеме: реальные перспективы государственного развития с позиции карты востребованных профессий, готовность к сотрудничеству, реальность проникновения в страну эмигрантов и т.д. После презентаций происходит обсуждение аспектов «совместного сотворения» и общей ответственности за существование и развитие мира, оценка динамики и перспектив дальнейшего мирового развития [116].

Профессиональная мобильность курсанта предполагает умение решать типовые военно-профессиональные задачи. Работа на семинарских и

практических занятиях по информатике, прикладной математике, иностранному языку, основам управленческой деятельности, моделированию систем и процессов, военно-экономическому анализу развивает умения курсантов организовывать свою работу, ориентироваться в информационных потоках.

Так, упражнение «Формулирование определений» направлено на формирование четкости и стройности мышления, самостоятельности формулировок. *Называется всем знакомый предмет или явление, например «доклад». Требуется дать ему наиболее точное определение, которое обязательно включало бы в себя все существенные признаки этого явления и не содержало несущественных. Побеждает при выполнении задания тот, чье определение однозначно характеризует выбранное явление, т.е. любая его разновидность обязательно охватывается этим определением, но никакой другой предмет под него не подходит* [156].

Принимая во внимание то, что выпускник военного вуза является командиром-единоначальником, педагогом, военным профессионалом, руководителем-хозяйственником, усилия преподавателей направлены на развитие широкого быстро переключающегося и устойчивого внимания, памяти, быстроты и критичности мышления, осторожности и смелости, гибкости и глубины мыслительных процессов [144].

Формы и виды учебной деятельности формируют профессионально значимые качества, военно-технические и специальные знания и умения, придают им универсальность для последующего применения в военной службе. С одной стороны, служба осуществляется по трем направлениям (командному, военно-специальному, психолого-педагогическому), а с другой – предполагает сочетание военной специальности и родственной гражданской. Видами профессиональной деятельности выпускника военного вуза по специальности «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов» являются эксплуатационно-техническая, организационно-

управленческая, производственно-технологическая, проектно-конструкторская и испытательная, научно-исследовательская [157].

Многовариантность должностного предназначения выпускника военного вуза (командный, штабной и инженерный), а также сочетание военной и гражданской специальности предопределяет комплексное развитие интересов, способностей и возможностей курсантов в процессе подготовки к военно-профессиональной деятельности. В связи с этим определяется оптимальный образовательный процесс по соотношению видов деятельности, объему занятий, распределению нагрузки и т.д.

На всех этапах формирования профессиональной мобильности курсантов применяются фронтальная, групповая и индивидуальная формы обучения. Групповая работа организуется в виде коллективно-распределенной деятельности, методом диалогических взаимодействий, групповых занятий, личностно-ролевой организации учебных занятий, дискуссий. Для развития профессиональной мобильности преподавателями применяются активные и интерактивные методы обучения (в учебных дисциплинах: «Психология, педагогика и воспитательная работа в ВС», «Основы общей тактики», «Социология», «Прикладная информатика», «Культурология», «Иностранный язык», «Физическая подготовка»): деловые игры, стимулирующие интеллектуально-творческие и познавательные способности курсантов, игры-упражнения, ролевые игры; «круглые столы», тренинги, работа в микро-группах, проведение занятий-бесед, анализ речевых и невербальных действий курсантов в ходе аудиторных занятий, метод проектов и т.д..

«Круглый стол»: Моя будущая профессия в свете современных требований. Способы компьютерной обработки информации в анализе военно-политической обстановки в регионе.

Ролевая игра: Аттестация военнослужащего. Участие в выставке оборонно-промышленного комплекса.

Варианты тематики проектов: формирование национального состава моего региона; различия историко-культурных областей мира; специальные термины в английском языке, применяемые в военном деле.

На развитие коммуникативного компонента профессиональной мобильности на младших курсах применяются задания, развивающие способность к диалогическому общению, выступать перед аудиторией, правильно реагировать на изменение ее состояния. Этому способствует педагогическая поддержка. В этом отношении продуктивна работа в парах и группах на практических и семинарских занятиях, «круглые столы», выступление с докладами, сообщениями с использованием мультимедийных технологий. Помимо индивидуальных оценок используются групповые оценки и взаимооценки. К четвертому курсу обучения курсанты успешно рецензируют работы друг друга.

На старших курсах, в рамках учебных курсов, проводятся встречи с представителями предприятий оборонно-промышленного комплекса, разработчиками авиационной техники, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов. Они проводятся как в рамках аудиторных занятий, так и в ходе практик, тематических экскурсий, работы военно-научных секций.

Внеаудиторная работа дает возможность варьировать составы учебных микрогрупп для развития лидерских, командных, управленческих качеств, что способствует проявлению субъектности курсантов – важного элемента субъектной профессиональной мобильности. Субъект-субъектные взаимодействия повышают психологический комфорт, формируют значимую для военного коллектива взаимопомощь и взаимовыручку.

От командира сегодня требуются умения вести диалог, чтобы не навязывать готовые стереотипы, предлагать варианты решений. В образовательном процессе предусмотрена оценка способности курсантов к творческой деятельности, их готовность вести поиск решения новых задач,

связанных с недостаточностью конкретных специальных знаний и отсутствием общепринятых алгоритмов профессионального поведения [157].

Достижению поставленной цели по формированию профессиональной мобильности служит организованная внеаудиторная работа (в т.ч. самостоятельная подготовка) курсантов в различных формах. В их числе: консультации, индивидуальные занятия, работа с литературой, подготовка сообщений к участию в различных проектах, составление программы собственного профессионального развития.

С целью формирования у курсантов критического подхода к образованию в содержание курса «Иностранный язык» вводятся упражнения для самостоятельной работы «*Self-assessment*» («Самооценка»). В результате формируется способность к самоконтролю, самоанализу в процессе познавательной деятельности при изучении поликультурной тематики на основе использования информационно-коммуникационных технологий.

Используя рекомендованные преподавателем средства, курсанты самостоятельно знакомятся с правилами общения, принятыми в определенном социокультурном пространстве, характерным набором идей и убеждений, распространенных в поликультурной воинской среде, верований и суждений. Вооружение философскими и культурологическими знаниями, формирование научного мировоззрения, убеждений происходит, в основном, на кафедрах (гуманитарных и социально-экономических дисциплин, педагогики и психологии). Каждая тема учебной дисциплины, содержание и методика самостоятельного выполнения заданий, упражнений имеют специфические возможности формирования компонентов профессиональной мобильности. Дидактический материал может включать: примеры из деятельности войск, личного опыта преподавателя, конкретные факты, отрывки из художественной, специальной, военно-мемуарной литературы.

Задание. Эссе.

Качества военачальников для мирного и для военного времени несколько не сходятся: в мирное время требуется от начальника

покладистость с начальством, а в военное время – сопротивляемость врагу. В мирное время затирают «сопротивляющихся» и выдвигают людей более покладистых, а они и на войне оказываются покладистыми... в отношении неприятеля.

А.П.Скугаревский

Армия – вечный часовой, который никогда не покидает своего поста. Постоянная бдительность и совершенствование на славу Великой Родины – вот ее обязанности; безопасность, величие и слава Отечества – вот ее права!

А.Мариюшкин

Кто далек и чужд внутреннего мира своих подчиненных, кто хочет управлять ими с высоты величия, посредством одних грозных приказов, разносов и взысканий, тому, конечно, нечего пенять на недостатки своих офицеров; он жнет то, что посеял. Для истинного, не показного воспитания войск недостаточно «требовать» от них того или другого, надо прежде всего уметь и «дать» кое-что своей личностью и трудом. Н.Морозов [155].

Сформированность компонентов профессиональной мобильности проявляется при прохождении практики, в ходе войсковых стажировок. Определяется способность курсанта применять полученные знания, умения и навыки на практике, уровень приобретенного опыта в исполнении обязанностей по должностному предназначению. Мобилизация знаний, поведенческих моделей, применение их к условиям конкретной деятельности отрабатываются также в ходе полевых выходов, тактических учений, тактико-строевых занятий.

В соответствии с ФГОС от курсантов требуются знания политики государства в сфере обороны страны, умения эксплуатировать и обслуживать современное вооружение, военную технику, применение и использование оружия [157]. В условиях использования спутниковой навигационной аппаратуры необходимо развивать профессионально значимые качества личности военных специалистов, которые позволят успешно решать задачи ориентирования и топогеодезического обеспечения подразделений, а также

способы использования систем вооружений в обстановке происшедших изменений в тактике и характере ведения боевых действий.

Кроме того, военный специалист должен быть способен оценивать влияние физических факторов географической среды на организацию и ведение боевых действий, анализировать и прогнозировать возможные театры военных действий в различных географических условиях [144].

Задания.

Выполнение комплексного норматива по военной топографии, включающего чтение топографической карты (выполнение графического изображения условного знака, в соответствии с его названием); расчет прямоугольных и геодезических координат (X, Y и B, L); определение по карте высот и взаимной видимости между точками; подготовку данных для движения по азимутам; определение номенклатуры смежных листов топографических карт.

Выполнение норматива по ориентированию на местности. Например, по единому маршруту на территории академии, учебного аэродрома, города.

Закрепление географических знаний, навыки ориентирования на местности, а также способность легко менять место службы и быстро приспосабливаться к новым условиям происходит в течение всего периода обучения в вузе. Этому служат практики вне учебного заведения (на заводах, аэродромах в других городах), выезды на конференции, конкурсы, командировки для оказания помощи гражданскому населению в чрезвычайных ситуациях.

Военный специалист должен быть способен успешно действовать в меняющейся и усложняющейся обстановке в мирное время и боевых условиях. В будущей профессиональной деятельности офицер в любой ситуации должен сохранять уверенность в своих силах, четко формулировать задачи и разрабатывать план их достижения, принимать взвешенные решения, грамотно руководить личным составом и вверенной ему техникой.

Следовательно, образовательный процесс в военном вузе должен включать, в том числе, и обучение действиям в экстремальных условиях военной службы. Военный вуз всегда находится в состоянии постоянной боевой готовности. В нем постоянно дислоцируется не менее 60-75 % личного состава вуза [144]. Это обеспечивает возможность выполнения мероприятий по планам перевода в различные степени боевой готовности и мобилизационного развертывания военного округа и гарнизона, а также несения гарнизонной и внутренней службы.

Формирование профессиональной мобильности курсанта возможностями учебной работы осуществляется через аудиторные и внеаудиторные виды деятельности. К первым относятся лекции (информационные, проблемные, визуальные, лекции-конференции, лекции-консультации), семинарские занятия (семинары-беседы, семинары-диспуты), практикумы, факультативные занятия. Вторые реализуются в виде практики, учений, самостоятельной работы курсантов, консультаций и др.

Существенный вклад в формирование профессиональной мобильности вносит внеучебная работа офицеров-воспитателей (начальники курсов, курсовые офицеры) и тактических руководителей с курсантами. Она проводится в течение всего периода обучения в военном вузе.

В целом уровень профессионализма военного специалиста (командира) помимо технической подготовленности, профессиональных знаний и умений во многом определяется ценностями, на которые он ориентируется (гражданственность, патриотизм и др.). В связи с этим, усилия наставников направлены на выработку системы общечеловеческих и национальных ценностей и идеалов, формирование чувства гражданской ответственности за результаты своей деятельности, судьбу Отечества, социальной активности. Их развитие обеспечивают знания, усвоенные на учебных занятиях по истории, философии, культурологии, государственно-правовой подготовке. Офицеры курсового звена проводят соответствующие воспитательные мероприятия.

Профориентационная игра «Один день из жизни», адаптированная к проблематике профессионального самоопределения версия игры «Рассказ из существительных». Например, рассказ о дне курсанта может быть таким: звонок – зарядка – завтрак – звонок – пара – конспект – вопрос – ответ – тройка – обед – библиотека – конфликт – куратор – волейбол – ужин – казарма – постель. Игра способствует повышению уровня осознания курсантами типического и специфического в профессиональной деятельности военного специалиста. Можно также обсудить, насколько правдиво и типично был представлен трудовой день рассматриваемого профессионала [116].

Активно используется участие курсантов в работе общего собрания личного состава. Это способствует и расширению кругозора, а также формированию навыков самостоятельного поиска информации, аналитических способностей личности. Офицеры-воспитатели проводят обзор прессы за неделю в своей учебной группе, кураторы – преподаватели кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин – публичные выступления с докладом, сообщения, беседы.

Для выработки умений сравнивать между собой разного рода объекты, явления в часы воспитательной работы личный состав выполняет упражнение «Все познается в сравнении». *Сравниваться могут люди, служебные ситуации, философские и религиозные учения, науки, средства связи, виды транспорта и т.д. Например, «Мне кажется, что история интереснее политологии, она более жизненна...»). Можно сравнивать между собой и собственные чувства («Когда я встречаю начальника курса, то испытываю... А когда начальника другого курса, то...»). Сравнение должно быть спортивно (сравниваются вещи, находящиеся примерно в одинаковой «весовой категории»), объективно (максимально отвлечься от собственного отношения), критериально (лучше использовать поправочные коэффициенты (коэффициенты значимости); но можно взять несколько*

основных критериев, откинув второстепенные) и результативно (результат сравнения может быть не только количественный, но и качественный).

Запишите выводы по вопросам:

Когда я выбирал, куда пойти учиться, оценивал ли возможность занятия любимым видом спорта в секциях этих вузов?

А был ли я объективен, когда выбирал себе специальность (профессию)?

Почему я не использовал критерии, когда выбирал новый ноутбук, а просто поверил продавцу, что этот ноутбук лучше остальных?

Я целый день сравнивал эти модели автомобилей, но так и не пришел к однозначному выводу. Почему?

В качестве упражнения сравниваются:

полезность для физического развития: бега и плавания;

эффективность руководителей-женщин и руководителей-мужчин;

свои чувства к двум разным (но чем-то похожим) людям;

русский и английский языки.

Через повышение качества операции сравнения можно существенно развивать интеллект [59].

Совместно с психологами проводится работа посредством использования проектно-проблемного подхода. Курсанты выполняют задания по созданию собственных презентаций, стенгазет, микрофильмов, в которых в различной форме обозначали собственные ожидания и страхи, связанные с будущей службой, профессиональным развитием, соответствующие сформированному у них уровню профессиональной мобильности.

Имидж-упражнение «курсант-студент» направлено на развитие гибкости в собственном имидже. Обратите внимание, как ходят военные: как они ходят (походка), какие-то характерные особенности в движениях их корпуса, головы, рук. После этого наблюдайте, как ходят студенты.

Если есть какие-то заметные различия, то попробуйте «примерить» образ курсанта, а затем студента.

Цель задания «Мои жизненные и профессиональные планы», определить перспективные жизненные и профессиональные цели; проанализировать и осмыслить свои жизненные и профессиональные перспективы. Каждый курсант получает возможность поразмыслить вместе с группой над вопросами:

- что он ожидает от своей жизни;*
- каковы его устремления;*
- какие ценности для него значимы;*
- чем можно было бы пожертвовать.*

На старших курсах в содержание воспитательной работы (специальных внеучебных занятий) необходимо включать информацию об особенностях военной службы в разных регионах (военных округах), предоставляемых военнослужащим социальных гарантиях, наличии и характеристике инфраструктуры, транспортной доступности и иных сведений, направленных на повышение профессиональной мобильности офицеров.

Профориентационная игра «Поиск выгоды». Игра позволяет курсантам осознать выгоды и перспективы профессионального развития бывшего военнослужащего в условиях рыночной экономики. Группа делится на 2–3 подгруппы, каждая из которых выбирает профессию из числа предлагаемых в ходе знакомства с информационными профиограммами (профессия должна быть из числа востребованных на современном рынке труда г. Воронежа, например, помощник руководителя и т.д.). Далее каждая подгруппа должна представить себя в ней, свои возможности, условия работы, трудовой коллектив, перспективы, выгоды и т.д.

Участники указывают потребности (физические, в безопасности, социальные, эгоистические, самоактуализации), которые каждый из них может удовлетворить в выбранной профессии (каким способом

удовлетворяется; по собственной инициативе или в рамках функционала профессии).

В ходе презентации выбранной профессии перечисляются те выгоды, которые она может предоставить. Например, удовлетворение каждой физической потребности оценивается в 1 балл, потребности в безопасности – 2 балла, социальных потребностей – 3 балла, эгоистических потребностей – 4 балла, потребностей в самоактуализации – 5 баллов, личная инициатива – 2 балла, принятие на себя ответственности за предпринятую инициативу – 2 балла. За неумение доказать реальность и реалистичность замыслов снимаются 2 балла, несоответствие личных инициатив целям организации – 3 балла.

Внеучебное взаимодействие офицеров-воспитателей с курсантами направлено на формирование социокультурного компонента профессиональной мобильности. Кроме того, преподаватели и командиры создают ситуации конструктивного разрешения конфликтов, источником которых могут быть конфессиональные различия. Актуализируется метод индивидуальной беседы, который предполагает предварительное планирование, сбор информации о военнослужащем, а также сведения о религиозном объединении, последователем которого он является, особенностях вероучения и культа. В частности, необходимо уяснить религиозно обусловленные мотивы в повседневной деятельности курсанта, в отношении к воинскому долгу, к своим командирам и начальникам, сослуживцам. Необходимо обращать внимание на выраженное в нем отношение к военной службе, организационном построении, численности, способах привлечения людей и влияния на них. Для психологической поддержки военнослужащих, в профилактике неуставных отношений участвует священнослужитель.

При проведении воспитательной работы курсантов осваивают методические приемы выявлять индивидуальные особенности военнослужащих. Наряду с этим общественное мнение и здоровый

социально-психологический климат влияют на успешность профессионального взаимодействия. Важно научить курсантов методам исследования социально-психологических процессов в воинских коллективах, индивидуально-психологических особенностей военнослужащих. Задания, формирующие умения воспринимать и перерабатывать профессиональную и культурологическую информацию, необходимые для управления поликультурным личным составом, выступают, в том числе, средством для более глубокого понимания и осмысления культуры своего народа. При подготовке к культурно-досуговым мероприятиям изучаются вопросы поликультурного мира на основе аутентичных материалов, размещенных в библиотеке. Курсанты создают проекты на основе информационно–коммуникационных технологий и реализуют их.

Интеллектуальное упражнение «Досье на прохожих» развивает зрительную память, а также умение составлять словесный портрет, быстро запоминать внешний вид других людей, их характерные особенности. Спеша по территории вуза на занятия или прогуливаясь по улице (более сложный вариант), выделите из встречных людей одного. В начале можно использовать ситуации, в которых имеется возможность хотя бы несколько минут спокойно рассматривать человека (в транспорте, в очереди в магазине т.д.). Окиньте его взором. Постарайтесь запомнить как можно больше разных мелочей. Вечером занесите свои наблюдения в тетрадь (файл). Дайте незнакомцу яркое и уникальное название. Опишите внешность человека. Всё, что смогли запомнить. Попробуйте составить предположительный психологический портрет (характер, способности, интересы, род деятельности). С каждой повторной встречей человека из досье попробуйте запомнить еще какую-либо существенную информацию для расширения досье на него [92].

Обучение различным способам эмоциональной саморегуляции, духовного интеллектуального саморазвития позволяют курсанту осознанно

осуществлять профессионально-личностное саморазвитие, в том числе в дальнейшем.

Помощь в повышении эффективности общения с другими людьми способна оказать имидж-техника «Не заставляйте переспрашивать». Негативное впечатление о человеке часто складывается из-за его обыкновения выражаться так, что приходится переспрашивать («Что ты имеешь в виду?», «Что-что ты сказал?»). В частности, слова произносятся нечётко, смысл речи запутан (использование специальных терминов, использование расхожих слов, грамматическая запутанность), речь слишком контекстна (состоит из намёков). Чем культурнее собеседник, тем больший вред наносит имиджу неясная речь. После окончания разговора необходимо задать себе три вопроса:

1. Не заставлял ли я собеседника задавать уточняющие вопросы?
2. Можно ли было избежать этих вопросов?
3. Можно ли было бы вообще сократить разговор? [58].

Неотъемлемой частью образовательного процесса военного вуза является служебная подготовка, в ходе которой происходит развитие у курсантов компонентов профессиональной мобильности.

В целях развития социокультурной профессиональной мобильности курсантов используется весь ценностно-формирующий потенциал повседневного уклада их жизни в вузе. Он включает ритуализированную структуру дня, формы взаимодействия в воинской иерархии, ношение военной формы и знаков отличия, выполнение разнообразных обязанностей, систему коллективной ответственности и др. Принятие воинских ритуалов способствует формированию готовности к подчинению общему благу, устойчивого отношения к сложившимся традициям и ценностям, моральной нормативности, волевых качеств.

Специфика курсантской жизни заключается в вынужденном регулировании поведения в силу ограниченности территории вуза, его значительной однородности по половому признаку, временем

взаимодействия (практически в течение всех суток). Интенсивная и разноплановая занятость на службе предопределяет необходимость снятия моральных и физических нагрузок у личного состава (например, сменившегося с дежурства). В связи с этим командирами и самими курсантами организуется активный досуг личного состава, пропагандируется здоровый образ жизни, поддерживается боевой дух. Средствами психофизиологической разгрузки могут служить спортивно-массовые и культурно-досуговые мероприятия, индивидуальные и групповые тренировки (факультативы «Этикет российского офицера» и «Этика семейной жизни», спартакиады, кроссы, мероприятия с личным составом в выходные и праздничные дни, просмотр художественных фильмов и др.).

Значительный объем времени на физическую подготовку в рамках учебного плана дополняется участием в спортивных секциях, состязаниях, самостоятельных тренировках. Федеральный государственный образовательный стандарт нацеливает на развитие умений применять методы физической культуры для улучшения здоровья, работоспособности и хорошего самочувствия [157]. Занятия различными видами спорта вырабатывают не только физическую, но и психологическую выносливость, а также способствуют формированию личностных качеств, обуславливающих высокую профессиональную мобильность: стремление к успеху, которое переносится со спортивных состязаний на социальную сферу, способность преодолевать различные препятствия, в т.ч. психологические барьеры, волевые качества, высокая активность и др. [92].

Занятия индивидуальными и групповыми видами спорта (*бокс, вольная и греко-римская борьба, дзюдо, тхэквондо, фехтование, пулевая стрельба, современное пятиборье, конный и парусный спорт, биатлон, лыжные гонки, ориентирование на лыжах, скалолазание (в помещении), ски-альпинизм (ски-туринг), шорт-трек, авиационное пятиборье, военное пятиборье, морское пятиборье, парашютный спорт, спортивное ориентирование и специальное плавание (спасательный спорт)*) способствуют развитию компонентов

профессиональной мобильности. В период обучения в военном вузе курсанты активно принимают участие в соревнованиях различного уровня (чемпионатах Военно-Воздушных Сил Вооруженных Сил РФ, открытых турнирах, спартакиадах, городских и областных спортивных мероприятиях, «Кросс наций», «Российский азимут» и др.).

Неотъемлемая составляющая образовательного процесса в военном вузе – регламент служебного времени (распорядок дня) – используется для формирования у курсанта «чувства времени», пунктуальности, ответственности, необходимости «быть в движении», выполнить запланированное (не оставлять «на завтра»). Сэкономленное на выполнении поставленных задач время можно использовать на самопроверку и самосовершенствование, восстановление внутренних личностных ресурсов.

Специфика выстраивания субъект-субъектных отношений в образовательном процессе военного вуза проявляется в том, что они определяются субординацией во взаимодействии курсанта с преподавателем. Подчиненное (зависимое) положение курсанта обуславливает характер мотивации, самоуважение и саморегуляцию его личности. Однако эффективное взаимодействие между всеми участниками образовательного процесса достигается путем актуализации проблем профессиональной мобильности во внутреннем распорядке военного вуза в целом, а также особенностями организации несения службы и организацией шефской работы старшекурсников (над младшими группами). Положительное психолого-педагогическое влияние оказывают ситуации, в которых курсанты старших курсов выступают командирами (для младших курсов или однокурсников), «примеряют» роли, тот или иной стиль общения. В результате курсант учится принимать решения и контролировать их исполнение, самостоятельно руководить группой, адаптировать свое поведение к конкретной профессиональной ситуации и нести ответственность. В результате у курсантов развиваются умения быть и

ведущим и ведомым, значимое для профессиональной мобильности военного специалиста.

В ходе стажировок в должностях командира отделения, заместителя командира взвода, командира взвода курсант изучает задачи, поставленные перед вверенным ему подразделением, проводит учебно-методические занятия и тренировки по дисциплинам общевойсковой подготовки, беседы и информирование личного состава, составляет характеристики индивидуальных качеств каждого из подчиненных, осваивает особенности планирования и организации боевой подготовки. Тем самым, отрабатываются командно-методические навыки: практические умения подготовки и проведения занятий с курсантами (солдатами и сержантами) по общественно-государственной подготовке (в качестве помощника руководителя занятий), индивидуальной работы с личным составом подразделений, а также навыки командира в работе по поддержанию внутреннего порядка и воинской дисциплины в подразделении. В результате формируются командирские (управленческие) качества будущих офицеров. Практикуется оценивание экспертными группами, состоящими из самих курсантов, а также преподавателей и начальников (командиров) подразделений.

Таким образом, формирование профессиональной мобильности курсанта осуществляется через такие формы служебной подготовки, как физическая подготовка (занятия спортом), культурно-досуговые мероприятия, наставничество, стажировки в должности командира отделения, заместителя командира взвода, командира взвода.

Выводы по параграфу:

Весь образовательный процесс военного вуза предоставляет значительные возможности для формирования всех сформулированных нами компонентов профессиональной мобильности курсантов.

Учебная работа включает лекции (информационные, визуальные, проблемные, лекции-конференции, лекции-консультации), семинарские

занятия (семинары-беседы, семинары-диспуты), практикумы, факультативные занятия. Активно используется обучение на компьютерных симуляторах, возможность поиска расширенной информации по проблеме на иностранном языке, проводятся мастер-классы экспертов и специалистов. Кроме того, организуются практики, индивидуальные занятия, консультации, самостоятельная работа курсантов, подготовка сообщений для участия в различных проектах, работа с литературой, составление программы собственного профессионального развития, тематические экскурсии, работа научных кружков и др.

Внеучебная работа осуществляется под руководством офицеров-воспитателей и тактических наставников. В частности, проведение занятий-бесед (занятий-дискуссий) в часы воспитательной работы по тематике «Профессиональная мобильность в современном мире», «Требования к современному военному специалисту», «Тенденции развития Вооруженных Сил» и пр.

Служебная подготовка предусматривает физическую подготовку (занятие спортом), культурно-досуговые мероприятия, шефскую работу, стажировки в должности командира отделения, заместителя командира взвода, командира взвода.

Развитию компонентов профессиональной мобильности также способствует:

включение курсантов в разные составы групп: учебные (лекционные потоки, для семинарских и практических занятий, микрогруппы для выполнения проектов, участия в поиске вариантов разрешения проблемных ситуаций и их обсуждения), спортивные (команды), досуговые (творческие коллективы), воинские (для выработки командирских умений, выполнения служебных обязанностей, несения внутренней и караульной службы, участия в служебных мероприятиях) и пр.;

применение активных и интерактивных методов обучения, в частности, стимулирующих интеллектуально-творческие и познавательные способности

курсантов игр-упражнений, ролевых игр, круглых столов, тренингов, метод проектов и др.;

мобильность курсанта внутри вуза в виде сочетания обучения по военной (и родственной гражданской) специальности.

2.2 Педагогические условия формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза

Процесс эффективного формирования профессиональной мобильности у курсантов связан с созданием определенных педагогических условий. Педагогические условия выступают в качестве тех реальных «обстоятельств, установленных правил» [106, с. 729], при которых в условиях военного вуза может быть успешно сформирована профессиональная мобильность курсанта.

Н.В. Ипполитова, Н.С. Стерхова полагают, что общенаучное понятие «условие» представляет совокупность причин, обстоятельств, каких-либо объектов, которые влияют на функционирование и развитие какого-либо объекта (в том числе и педагогической системы, целостного педагогического процесса). В педагогической науке «педагогические условия» определяют как комплекс мер, который способствует достижению поставленной педагогической цели. Он включает в себя элементы всех составляющих процесса обучения и воспитания: цели, содержание, формы, методы и средства. Педагогические условия, выступая одним из компонентов педагогической системы, отражают совокупность возможностей образовательной и материально-пространственной среды, воздействующих на личностный и процессуальный аспекты данной системы, обеспечивают ее эффективное функционирование и развитие.

Наиболее часто рассматриваются организационно-педагогические, психолого-педагогические, дидактические условия [61].

Организационно-педагогические условия – совокупность целенаправленно сконструированных возможностей содержания, форм, методов целостного педагогического процесса (мер воздействия), которые лежат в основе управления функционированием и развитием процессуального аспекта педагогической системы (целостного педагогического процесса).

Психолого-педагогические условия – совокупность целенаправленно сконструированных взаимосвязанных и взаимообусловленных возможностей образовательной и материально–пространственной среды (мер воздействия) направлены на развитие личностного аспекта педагогической системы (преобразование конкретных характеристик личности).

Дидактические условия – результат целенаправленного отбора, конструирования и применения элементов содержания, методов (приемов), а также организационных форм обучения для достижения дидактических целей.

Одной из важных задач педагогических исследований является выявление условий, обеспечивающих функционирование и развитие педагогической системы, целостного педагогического процесса. Ее успешное решение, как правило, и составляет научную новизну исследования, обуславливает его практическую ценность.

Под педагогическими условиями будем понимать совокупность мер, обеспечивающих эффективную реализацию модели формирования профессиональной мобильности в военном вузе.

Анализ психолого-педагогической литературы (В.И. Андреев, М.Е. Дуранов, Г.И. Вергелес, В.А. Беликов, Т.Е. Климова, Н.М. Яковлева и др.), а также результатов опытно–экспериментальной работы, проведенной при подготовке инженеров специальности «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов» в ВУНЦ ВВС ВВА (будет представлена в следующем параграфе), позволил сделать вывод о том, что эффективное

формирование профессиональной мобильности в военном вузе возможно при соблюдении следующих педагогических условий:

усиление профессионально-мобильной направленности образовательного процесса (от младших к старшим курсам);

учет индивидуального уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов;

включение курсантов в различные виды индивидуальной и групповой (с меняющимся составом) деятельности (в ходе учебных занятий, практик, стажировок, учений, несения службы в нарядах и пр.), в процессе которой формируется профессиональная мобильность;

сочетание учебной, внеучебной, служебной деятельности – одновременное освоение военной и гражданской специальности;

субъект-субъектное взаимодействие курсантов и преподавателей;

профессиональная мобильность преподавательского состава, офицеров курсового звена, включенных в процесс подготовки курсантов;

систематическая оценка уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов.

Усиление профессионально-мобильной направленности образовательного процесса (от младших к старшим курсам). На протяжении обучения в военном вузе осуществляется психолого-педагогическая помощь, поддержка и сопровождение со стороны преподавателей, командиров курсового звена, сотрудников группы профотбора. В целях формирования профессиональной мобильности соответствующим образом наполняется содержание учебных дисциплин, вариативных курсов, факультативов, практик и учений.

Контекстный подход представляет содержание обучения как предмет учебной деятельности, в течение обучения в вузе трансформируемой в предмет профессиональной деятельности военного специалиста.

Предметное и социальное наполнение военно-профессиональной деятельности воссоздается различными видами контекстного обучения

(тактико-строевыми занятиями, тренингами, учениями, практикой, стажировкой в войсках). Моделируются системы отношений, максимально приближенные к реальным.

В начале обучения задачи, задания и проблемные ситуации обеспечивают усвоение курсантами представленного в них содержания образовательной программы. Постепенно курсанты выходят за границы усвоенного, соотносят приобретенные знания с профессиональными ситуациями, используют их как инструмент для обоснования собственных действий и поступков. В результате для курсанта информация обретает личностный смысл, становится знанием, адекватно отражающим профессиональную действительность.

На старших курсах имитация профессиональных, разрешаемых в коллективно-распределенных формах общения и взаимодействия курсантов осуществляется через учебные задания, которые представлены в виде проблемных ситуаций и задач. Личностный смысл, в результате, преобразуется в социальные ценности – уважение к труду, престижный статус, профессиональный успех, служение Родине.

Использование комплекса адекватных, сообразных учебным ситуациям дидактических средств в контекстном обучении способствует формированию профессиональной мобильности военного специалиста. Для реализации модели формирования профессиональной мобильности в военном вузе необходимы материальные, технические средства и оборудованные места (учебные аэродромы, тренажерные комплексы и т.д.). Учебно-материальная база, включающая новейшие образцы вооружения, военной техники, современные программно-аппаратные средства обучения, обеспечивает возможность осуществлять образовательный процесс, боевую подготовку, военно-научные исследования. Использование современных программно-аппаратных средств в виде симуляторов, максимально приближает к реальной обстановке применения войск (сил), индивидуализирует процесс

обучения и способствует формированию профессиональной мобильности, в том числе:

развивает мышление;

моделирует деятельность по принятию решения, формирует умение самостоятельно принимать оптимальное решение либо несколько вариантов решения в сложных ситуациях;

интегрированные программные пакеты позволяют оперативно проводить необходимые расчеты;

включение игровых ситуаций, возможность выбора режима обучения активизируют познавательную деятельность, повышают мотивацию к освоению профессии;

междисциплинарное взаимодействие при решении задач различных предметных областей формирует системное восприятие профессиональных задач и ситуаций.

Применение компьютерных средств и технологий обеспечивает интенсификацию и интеллектуализацию этого процесса.

Деятельностный подход позволяет соединять формирующиеся теоретические знания курсантов о профессиональной мобильности военного специалиста с их практическими потребностями, благодаря созданию таких педагогических условий, в которых курсант активно применяет имеющиеся теоретические знания для решения практических задач. При этом не просто выполнять отдельные операции, а успешно решать разноплановые задачи в меняющихся условиях, оперативно ориентироваться, применять множество способов деятельности.

Развитие профессиональной мобильности обеспечивают учебные занятия с применением интерактивных методов обучения (деловых игр, игр–упражнений, ситуативных игр, круглых столов), практики и стажировки, а также организация самостоятельной работы курсантов в форме консультаций, подготовки презентаций, материалов наглядной агитации,

работы с научной литературой, справочными системами, военно-научной работы.

Учет индивидуального уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов. Целенаправленное проектирование и прогнозирование процесса обучения с учетом сложности заданий и когнитивных возможностей курсантов. Актуализируется адресный, персональный подбор заданий.

Необходимо иметь в виду изначально разный уровень развития компонентов профессиональной мобильности у курсантов, в силу индивидуальных особенностей, накопленного к моменту поступления в вуз опыта социального взаимодействия, успеха. Эти факторы позволяют более точно определить индивидуальный уровень сформированности профессиональной мобильности курсанта.

Еще до поступления в военный вуз молодые люди проходят профессиональный отбор. Оценивается физическое и психическое здоровье, мотивы освоения военной профессии, психологические характеристики абитуриента. Изучение личностных особенностей, выявление степени соответствия требованиям будущей профессиональной деятельности предоставляет возможность успешно прогнозировать результаты формирования профессиональной мобильности в военном вузе.

В современном образовательном пространстве военного вуза признаны ценность и значимость, культурная самобытность каждого. Представляется важным сочетание в ходе обучения социального и индивидуального опыта обучающихся. Усилия участников образовательного процесса направлены на формирование социокультурной и жизненной установки, при которой курсанты устремлены к самосовершенствованию.

На протяжении всего периода обучения в вузе курсант при поддержке преподавателей и командиров работает над составлением своего портфолио. Это средство проектирования индивидуальной образовательной траектории курсанта предоставляет ему возможность самостоятельно определять и

акцентировать внимание на требуемых качествах, достижениях, результатах. Курсанты имеют возможность оценивать собственные презентации, работы, проекты, а также своих сокурсников. Это мотивирует их к обучению, использованию доступных ресурсов, направлению своих усилий на достижение успеха.

Применение программных средств предоставляет курсантам возможность выбора учебных задач, исходя из индивидуальных особенностей. В результате значительное число курсантов обретает уверенность в учебной деятельности, увлекается новым, еще неизученным. Это оказывает положительное влияние на эмоциональное состояние курсантов.

В исследовании сформированности профессиональной мобильности курсантов применяются: наблюдение, самооценка, опросники, тесты.

Тестирование позволяло фиксировать уровень сформированности компонентов в структуре профессиональной мобильности. Результаты самооценки курсантами собственных личностных характеристик, а также экспертные оценки преподавателей дают возможность корректировать программу мероприятий по формированию профессиональной мобильности. Результаты наблюдений при этом использовались для определения валидности данных, полученных с помощью других методов.

В зависимости от сформированности личностных качеств курсантов на начальном этапе были представлены четыре уровня, из выявленных нами (допрофессиональный, допустимый, продвинутый и конструктивный).

Включение курсантов в различные виды индивидуальной и групповой (сменяющимся составом) деятельности (в ходе учебных занятий, практик, стажировок, учений, несения службы в нарядах и пр.), в процессе которой происходит овладение компонентами будущей профессиональной мобильности.

Положительный опыт преодоления курсантом-первокурсником внутренних барьеров, удовлетворение от достигнутых результатов

повышают его психологическую готовность к непрерывному образованию, без которого невозможен профессиональный рост. Этому способствует позитивное эмоциональное состояние на учебных занятиях.

Направленность усилий преподавателей на интеллектуальное развитие курсантов как субъектов деятельности и создание условий для актуализации институциональных возможностей и реализации личностного потенциала, способствует повышению интереса к своему профессиональному развитию. Чем понятнее и осмысленнее курсанту цели и задачи обучения, тем более они для него значимы. Выбор конкретных дидактических и воспитательных средств, их сочетание в образовательном процессе зависит от тех или иных условий, учебной ситуации.

Создаваемые преподавателями учебные ситуации успеха придают уверенности курсантам в собственных силах, что способствует повышению эффективности формирования профессиональной мобильности курсантов. Этому также способствуют включенные в учебный процесс проблемные ситуации, опора на когнитивные потребности и индивидуальные особенности курсантов.

Индивидуальные формы работы, в т.ч. самостоятельной, служат развитию когнитивного компонента профессиональной мобильности (консультирование, решение индивидуальных заданий, научно-исследовательская деятельность и пр.). В то же время такое обучение увеличивает его трудоемкость, но недостаточно развивает коммуникативные умения.

Формы обучения – лекции-беседы, проблемные лекции, семинары-дискуссии, деловые игры, тренинги, «круглые столы», учения – реализуют стремление курсантов к соревнованию для формирования всех компонентов профессиональной мобильности. Как слабая сторона обучения в составе учебной группы отмечается нестабильное соответствие возможностей отдельных курсантов уровню предлагаемых видов работы.

Занятия в малых группах развивают умение курсантов самостоятельно выполнять различные задания, контролировать результаты, а также организаторские способности эффективно взаимодействовать в группе в разных ролях.

При проведении занятий в групповой форме преподавателям необходимо учитывать разные уровни сформированности компонентов профессиональной мобильности у курсантов.

Групповое обучение обладает преимуществом над коллективным, так как в большей степени ориентирована на успех отдельной личности. Он, в свою очередь, обеспечивает успех группы, благодаря совпадению индивидуальных интересов курсантов, их близости во времени и пространстве, а также вместе преодолеваемым трудностям. Эффективность индивидуального обучения объясняется скорректированным содержанием и темпом учебной деятельности.

Общение с курсантами других специальностей в рамках проведения служебных, культурно-массовых мероприятий, например: торжественных мероприятий, посвящённых празднованию Дня образования ВУНЦ ВВС «ВВА», Дня Победы, Дня защитников Отечества, Дня Военно-воздушных сил, Дня освобождения Воронежа от немецко-фашистских захватчиков, годовщине основания города Воронежа, смотра художественной самодеятельности в масштабе академии и на факультетах, фестиваля КВН среди факультетов.

Постоянная и систематическая самостоятельная подготовка к занятиям способствует выработке умений, и стремления, работать над собой, самосовершенствоваться. Эффективное самообучение и самообразование обеспечиваются средствами, дающими возможность самостоятельного поиска путей решения задачи, элементами логической, методологической, общеучебной деятельности. Реализация межпредметных связей позволяет курсанту увидеть проблему с разных сторон, получить целостное представление о ней. Тогда он проявляет инициативу и творческий подход.

Рефлексия курсанта оказывает помощь в определении сильных и слабых сторон в теоретической и практической подготовленности, новых (перспективных) направлений в учебной деятельности, внутреннего потенциала, духовных, интеллектуальных ресурсов, возможности влияния на управление учебным процессом.

В результате возможность принимать решения, касающиеся личных интересов участников образовательного процесса, позволяет максимально полно реализовать их учебные, научные и профессиональные интересы. Реагирование субъектов образовательного процесса на меняющуюся социально-педагогическую ситуацию делает возможным корректировать индивидуальные траектории обучения курсантов (степень его участия в этом свидетельствует о доле самостоятельности) на всех этапах формирования профессиональной мобильности.

Для развития социокультурного компонента профессиональной мобильности курсантов используются материалы, содержащие реалии культуры носителей языка (печатные тексты, аудио- и видеоматериалы). Опираясь на результаты сопоставления разных культур, формулируются проблемы, возникающие в процессе общения, и проводятся ролевые игры для отработки взаимодействия участников диалогического общения. В целях расширения представлений о культурном многообразии современного мира возможно использовать условия реального или виртуального общения в часы воспитательной работы с курсантами.

Участие в организации и работе научных конференций различного уровня.

Неотъемлемой частью подготовки в военном вузе являются занятия по физической подготовке. Физические упражнения и тренировки проводятся на протяжении всего периода обучения. Курсанты принимают участие в соревнованиях, военно-спортивных играх, учениях, что служит формированию выносливости, высокой работоспособности, ловкости, способности к большим физическим нагрузкам. Кроме того, создаются

ситуации, в которых требуется проявить волю в выполнении сложных учебных заданий, обязательном выполнении принятых решений. Для формирования опыта преодоления трудностей необходимы все виды физической подготовки: бег на различные дистанции, прыжки, занятия на гимнастических снарядах, ходьба на лыжах, плавание, спортивное ориентирование и т.д. Развиваются двигательный аппарат, физические, двигательные навыки и умения, способность преобразовывать сенсорную информацию, эмоционально-волевая устойчивость.

Сочетание учебной, внеучебной, служебной деятельности – одновременное освоение военной и гражданской специальности является спецификой образовательного процесса военного вуза. Подготовка курсантов в военном вузе – это одновременно функциональная подготовка военного специалиста и формирование личности будущего офицера, его социально значимых качеств.

Еще при профессиональном отборе абитуриентов уделяется внимание интересам и склонностям курсантов (сотрудниками группы профотбора). Преподавателями и офицерами курсового звена проводятся мероприятия, расширяющие представления об особенностях военной службы, о боевых возможностях вооружения и техники.

Освоение образовательной программы с учетом специфики несения воинской службы дополняется получением соответствующей гражданской специальности. Это повышает востребованность подготовленных кадров и в Вооруженных Силах и после увольнения в запас, способствует трудоустройству в гражданских организациях.

Формируются личностные качества военного специалиста, универсальные для любого последующего места службы: дисциплинированность, четкость постановки и выполнения задач, коммуникабельность, эмоциональная устойчивость, умение работать в команде, организаторские, управленческие способности.

Жизнедеятельность курсантов осуществляется под постоянным контролем со стороны командиров. Она регламентирована требованиями уставов, инструкциями, приказами и указаниями. При этом может возникнуть стереотип подчинения, и как следствие снижаться ответственность и самостоятельность курсантов.

В военном вузе поведенческая активность ограничивается внешней заданностью и дисциплиной, осуществляется стимульное подкрепление результатов учебной и служебной деятельности, вариантов поведения. В условиях военного вуза при несформированных умениях разобраться в сложившейся обстановке может возникать напряженное эмоциональное состояние, характеризующееся снижением работоспособности. Для их преодоления важно формирование необходимых знаний и умений, воспитание высокой мотивации, решительности, дисциплинированности, уверенности в своих силах.

Не в полной мере учитываются личностные особенности, склонности, интересы курсантов при формировании учебных групп. В то же время активность, увлеченность, стремление к профессиональному развитию курсанта в период обучения необходимо учитывать для формирования профессиональной мобильности.

Субъект-субъектное взаимодействие курсантов и преподавателей. Субъект-объектный характер взаимоотношений между преподавателем и курсантами не позволяет в полной мере эффективно развивать у них личностный, коммуникативный и адаптивный компоненты профессиональной мобильности. Активная позиция курсанта в современном образовательном процессе определяется принципом субъект-субъектного взаимодействия преподавателя и обучающегося. Это позволяет расширить границы жизнетворчества курсанта, наиболее полно развивать личность, качества субъекта познания и самопознания, субъекта деятельности. Взаимодействие субъекта образования с окружающим его миром происходит постоянно. В результате изменяется сознание. Наблюдается переход

личности к саморегуляции и активному саморазвитию. Личностное развитие и проявление потребности в деятельности определяются достижением личностью чувства удовлетворенности самим процессом и результатами деятельности, наличием стремления преодолеть трудности и успешно решить сложные задачи, наиболее полно раскрыть свои возможности в процессе деятельности.

Благодаря способностям, обеспечивающим быстрое приобретение, фиксацию и эффективное практическое применение получаемых знаний, личность становится субъектом деятельности в обществе и достигает вершины в профессиональном и личностном аспектах. Развитие способностей курсантов осуществляется при непосредственной поддержке всех участников образовательного процесса.

Согласно В.В. Серикову, полноценное проявление и развитие личностных функций субъектов образовательного процесса приводит к тому, что знание перестает быть самоцелью. Оно становится средством образования. Обретая личностно-ценностный смысл, образование позволяет использовать его для собственного профессионального развития [132].

Субъектность курсанта выражается в активном и сознательном соучастии в позитивном разрешении противоречий поэтапного развития, в конструктивном, творческом преодолении трудностей обучения, целенаправленном воспитании в себе важных для общества и необходимых в профессии качеств. Военный специалист руководствуется не просто формальной ответственностью, долгом, обязанностями, а реальной ответственностью за реализацию собственной инициативы.

Субъект-субъектный характер отношений невозможен без отношений сотрудничества между преподавателем и курсантом, их совместной деятельности и общения, требовательности в сочетании с доверием. Преподаватель воспринимается как компетентный советчик, интересный оппонент в спорах. У курсантов отсутствует неуверенность в себе и опасение

получить неудовлетворительную оценку. Субъектность курсанта «будет способствовать более динамическому их личностно-профессиональному развитию в процессуально–практическом плане и успешному выполнению выпускниками своих функциональных обязанностей на конкретных офицерских должностях в войсках» [14, с. 16].

Субъектное развитие личности курсанта осуществляется с учетом данных психологии, педагогики, социологии. Тем самым обеспечивается профессиональное становление военного специалиста, в том числе его профессиональной мобильности.

Профессиональная мобильность преподавательского состава, офицеров курсового звена, включенных в процесс подготовки курсантов. Преподаватель, уверенно владеющий учебной дисциплиной, обогащающий ее новым содержанием, совершенствующий методику обучения, постоянно повышающий уровень своей квалификации, является положительным примером для курсантов. Он способен поддерживать и усиливать стремление курсантов стать высококвалифицированными военными специалистами.

Важно умение преподавателя адаптировать учебный материал, использовать информационно–компьютерные технологии, электронные обучающие и контролирующие программы, тренажеры соответственно задачам формирования профессиональной мобильности. Возрастает значение морально–этических аспектов профессиональной деятельности. В процессе преподавания необходимо увязать все правовые, организационные и психологические стороны изучаемого курса с раскрытием личностного, нравственного фактора профессиональной деятельности. От преподавателей и командиров требуется эмоциональная устойчивость, гибкость поведения в различных профессиональных условиях, знание культурных особенностей многообразных социально–этнических групп. Умение быстро находить общий язык с курсантской аудиторией, устанавливать эффективные контакты с коллегами-преподавателями, командованием факультетов, курса.

Современный профессионально мобильный преподаватель военного вуза должен обладать рефлексивной способностью обнаружения и постановки задач, т.е. навыками самоорганизации педагогической деятельности. Уметь оценивать собственную деятельность, средства обучения и воспитания, соотносить замысел и реализацию педагогических идей, проектировать деятельность и т.д. Значение рефлексии возрастает в связи творческим характером педагогической деятельности, тесной связи с социальными и информационными нововведениями. Важна адекватность педагогической деятельности к происходящим в военной, специальной, образовательной сферах изменениям, как к естественным процессам. Кроме того, педагогическая деятельность преобразовывается, адаптируется сообразно изменениям в личностно-профессиональном развитии курсантов.

Положительную роль играет повышение квалификации преподавателей в вопросах:

осмысления необходимости профессионального развития;

коррекцию педагогического опыта новыми знаниями, подходами, востребованными при решении педагогических ситуаций для постоянного профессионального совершенствования;

создания комфортных психологических условий для педагогического совершенствования преподавателей.

Лишь при самостоятельном разрешении проблем преподаватель развивает собственную профессиональную мобильность. Его профессионально-педагогическая деятельность в условиях военного вуза обеспечивает формирование мотивационного поля, универсальных умений и готовности к сопоставлению различных факторов, самостоятельному действию, применению на практике необходимых знаний и умений, оценке принятых решений. Знания при этом не отходят на второй план: выступают основой для деятельности и принятия решений.

Личностный рост преподавателя положительно влияет не только на его профессиональное развитие, но и на стимулирование профессиональной мобильности курсантов.

Систематическая оценка уровня сформированности профессиональной мобильности курсантов способствует своевременному выявлению и последующей ликвидации пробелов в знаниях, определению типичных ошибок, их коррекции, формулированию причин появления ошибок и вариантов их устранения. Систематическую диагностику проводят преподаватели в ходе текущих и итоговых занятий, офицеры курсового звена (в часы работы с личным составом). Установление уровня сформированности профессиональной мобильности курсантов осуществляется на основе анализа результатов анкетирования, тестирования, анализа выполненных в ходе практических занятий и самостоятельной работы заданий, опроса. Устанавливаются уровни знаний о профессиональной мобильности военного специалиста, сформированности уверенности в своих силах, системы ценностей и убеждений, социальной активности, ориентирования в изменяющихся учебных и служебных ситуациях.

Реализация модели формирования профессиональной мобильности курсантов в военном вузе в ходе экспериментальной работы предполагает многомерную психологическую диагностику и педагогическую оценку. Необходимо проводить комплексный анализ достижений курсантов в единстве и многообразии всех аспектов его развития.

Изменения компонентов профессиональной мобильности, происходящие в течение определенного временного промежутка, который мы принимаем за этап исследования, отражаются в описании содержания процесса формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза. На основании показателей сформированности осуществляется дифференциация курсантов и последующая интеграция для применения соответствующих дидактических

средств. Это способствует повышению продуктивности образовательного процесса с учетом индивидуальных возможностей курсантов.

Перечисленные педагогические условия позволяют сформировать компоненты профессиональной мобильности курсанта: субъектную и социальную.

Выводы по второму параграфу:

В целях формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе целесообразно создать такие педагогические условия, которые будут способствовать формированию ее компонентов в образовательном процессе военного вуза. Среди них:

усиление профессионально-мобильной направленности образовательного процесса (от младших к старшим курсам);

учет индивидуального уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов;

включение курсантов в различные виды индивидуальной и групповой (с меняющимся составом) деятельности (в ходе учебных занятий, практик, стажировок, учений, несения службы в нарядах и пр.), в процессе которой формируется профессиональная мобильность;

сочетание учебной, внеучебной, служебной деятельности – одновременное освоение военной и гражданской специальности;

субъект-субъектные отношения курсантов и преподавателей;

профессиональная мобильность преподавательского состава, офицеров курсового звена, включенных в процесс подготовки курсантов;

систематическая диагностика уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов.

2.3. Содержание и результаты опытно–экспериментального исследования формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе

Опытно-экспериментальная работа по формированию профессиональной мобильности курсанта проводилась на базе Военного учебно-научного центра Военно-воздушных сил «Военно-воздушная академия имени проф. Н. Е. Жуковского и Ю. А. Гагарина» (г. Воронеж) в течение 2012-2016 гг. с курсантами специальности «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов» (набора 2012 года). Численность экспериментальных групп составила 53 курсанта (2 группы) и контрольных – 52 курсанта (2 группы). Всего в эксперименте (констатирующем и формирующем) приняло участие 105 человек.

Цель опытно-экспериментальной работы заключалась в проверке гипотезы исследования об успешности формирования профессиональной мобильности курсантов в образовательном процессе военного вуза.

При проведении опытно-экспериментальной работы решались следующие **задачи**:

на основе разработанной модели формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе реализовывалась программа в единстве требований образовательных стандартов высшего образования и формирования собственной заинтересованности обучающихся;

соотнести конкретное содержание работы с разработанной ранее теоретической моделью, а также определить, насколько практика соответствует предварительно выделенным компонентам, критериям и показателям, этапам формирования профессиональной мобильности курсантов;

выявить уровни сформированности профессиональной мобильности у курсантов – будущих военных инженеров.

В ходе **констатирующего эксперимента** выявлялся уровень сформированности компонентов профессиональной мобильности курсантов (мотивационно-волевого, деятельностного, когнитивного, коммуникативного, социокультурного и адаптивного). Кроме того, в исследовании применялись такие формы сбора первичной информации, как наблюдение, анкетирование, тестирование.

На первом этапе формирующего эксперимента усилия были направлены на определение уровня профессиональной мобильности курсантов экспериментальной и контрольной групп. Правильный подбор участников эксперимента во многом определяет и успешность его проведения. Реализовывались такие научные методы отбора экспериментальных групп для исследований, как метод попарного отбора, структурной идентификации и случайного отбора.

К каждому из них выдвигается одно общее требование. Метод должен обеспечивать правомерность распространения выводов эксперимента на тот объект, для которого в последующем предусматривается изменение условий функционирования или характеристик. Объект в этом случае представляется как генеральная совокупность, из состава которой выбирается экспериментальная группа испытуемых. Оптимальными для нашего исследования представляются методы попарного отбора и структурной идентификации. Их применение определено моделью проведенного эксперимента.

Основной целью всей экспериментальной части диссертационного исследования являлась проверка **предположения** о том, что характеристики профессиональной мобильности курсантов экспериментальных групп изменятся, а контрольных – останутся постоянными или изменятся незначительно в течение всего периода эксперимента. По итогам формирующего эксперимента сравнительные характеристики групп сопоставлялись. Выводы о причинах и результатах выявленных изменений обобщались.

Оценка уровня сформированности компонентов профессиональной мобильности курсантов в начале формирующего эксперимента проводилась по тем же методикам, что и на констатирующем этапе, по тем же шести критериям (мотивационно-волевому, деятельностному, когнитивному, коммуникативному, социокультурному и адаптивному), в результате определялись уровни сформированности профессиональной мобильности – допрофессиональный, допустимый, продвинутый и конструктивный

Обобщенные результаты начального этапа формирующего эксперимента отражены в таблице 5.

Таблица 5

Уровни сформированности профессиональной мобильности курсантов на констатирующем этапе экспериментальной работы (начальный срез – первый семестр обучения)

Уровень развития профессиональной мобильности	Экспериментальная группа (%)		Контрольная группа (%)	
	ЭГ1	ЭГ2	КГ1	КГ2
Допрофессиональный	67,4	65,5	67,0	64,9
Допустимый	15,6	17,2	18,2	19,5
Конструктивный	9,1	8,9	8,8	8,4
Продуктивный	7,9	8,4	6,0	7,2

во-вторых, изменение контрольных характеристик должно зависеть от факторных характеристик экспериментальной группы – тех, которые вводятся или изменяются самим исследователем. Характеристики, «не участвующие» в эксперименте, являлись «нейтральными».

Формирующий эксперимент проводился при активном участии субъектов образовательного процесса в учебной и внеучебной работе, служебной деятельности курсантов.

На начальном и установочном этапах (1-2 семестры 2012-2013 уч. года) формирования профессиональной мобильности курсантов усилия преподавателей, офицеров курсового звена и самих курсантов экспериментальных групп направлялись на развитие интереса к будущей

профессиональной деятельности, углубление знаний (специальных, военно-технических, смежных), расширение кругозора, стремления повышать образовательный уровень. Этому способствовали занятия, предусмотренные учебным планом по специальности, в т.ч. факультативные (История Отечества, в т.ч. раздел «Военная история»; Безопасность жизнедеятельности, Иностранный язык, Управление подразделениями в мирное время, Общевоинские уставы ВС), физическая подготовка, а также курсы управления транспортными средствами различных категорий, программы работы с автоматизированными комплексами, IT-технологиями, тренинги самопрезентации и управления проектами, строевая подготовка и огневая подготовка из стрелкового оружия.

Интерес курсантов вызывали профессионально-ориентированные задания, требующие комплексного решения (деловые игры, тренинги, проекты и др.). Они способствовали пониманию связи образования и профессионального успеха, создавали представление о составляющих построения карьеры. Подчеркивали актуальность личностных и профессиональных качеств военного инженера для востребованности в Вооруженных Силах и рынке труда в гражданских условиях.

Так, при изучении иностранного языка анализировались темы ««Диалог культур» «Языковое путешествие в страну», «Путешествие по странам» которые способствовали расширению кругозора курсантов и овладению межкультурных коммуникативных умений средствами иностранного языка, а также подбирались подобранные оригинальные тексты о мобильности в современном мире, в том числе, профессиональной, проявлениях глобализации, вооруженных конфликтах, что способствовало обогащению представлений о мобильности вообще, и о профессиональной мобильности, в частности.

В содержание гуманитарных и социально-экономических дисциплин, изучаемых на первом курсе, были включены вопросы, связанные с проблематикой профессиональной мобильности. Пополнение знаний о

профессиональной мобильности у курсантов происходило на лекциях, семинарских и практических занятиях. Например, в рамках изучения социологии большое внимание уделялось заданиям на формирование знаний о структуре современного российского общества, социальных институтов, социальных статусах, тенденциях социального развития, социокультурных особенностях населения того или иного региона.

Преподаватели социологии провели профориентационную игру «Сотворение мира», которая способствовала творческому развитию курсантов и повышению их компетентности в вопросе социальной адаптации в дальнейшей служебной деятельности (описание см. в 2.1.).

Развитию социальной активности служило их участие в служебных, спортивных, культурных и других мероприятиях, конкурсах, олимпиадах, конференциях и т.д.

С опорой на сформированные к этому времени ценностные представления и знания курсантов осуществлялись разные виды учебной и служебной деятельности. Курсанты активно участвовали в работе секций (научных, творческих, спортивных). Положительно влияли на формирование профессиональной мобильности курсантов практики, тренинги, специальные профессиональные деловые игры, учения.

Для формирования профессиональной мобильности курсанта в рамках реализации соответствующей программы использовались такие формы, методы и средства, как:

задания на формирование уверенности в своих силах, стремление добиться успеха, анализ ситуаций, самоконтроль, тренинги, деловые игры;

участие в конкурсах, состязаниях, олимпиадах, фестивалях и других мероприятиях, позволяющих показать свои сильные стороны и соотнести личные достижения с результатами других;

социальные акции (благотворительные, помощи при чрезвычайных ситуациях), мероприятия межкультурного взаимодействия, празднования государственных праздников, годовщин исторических событий;

практики, учения, командировки, выезды на спортивные состязания, смотры художественных коллективов.

По завершении начального этапа экспериментальной работы были обозначены следующие проблемы: профессиональная мобильность курсантов выражается в слабом владении специальными знаниями, недостаточном объеме профессиональной военной лексики и психологической готовности к общению и инновациям в профессиональной сфере, отсутствии социальной смелости, навыков самооценки в профессиональной деятельности. В завершение первого этапа была уточнена модель формирования профессиональной мобильности курсанта (см. параграф 1.3) и соответствующая программа.

На их основе осуществлялось формирование профессиональной мобильности курсантов в военном вузе на протяжении *основного этапа – 3-6 семестры (2013-2014, первый семестр 2015 учебного года)*.

Формирование профессиональной мобильности будущих военных специалистов проводилось по двум направлениям – теоретическому и практическому. В теоретическом плане курсанты углубляли представления о понятии «профессиональная мобильность военного специалиста» и отдельных ее компонентах. Этому способствовало изучение таких дисциплин, как «Философия», «Иностранный язык», «Правоведение», в рамках недели правовых знаний проводились деловые игры и профориентационная игра «Поиск выгоды», «Культурология», включающая организацию «круглых столов» по различным культурологическим темам (например, были проведены «круглый стол» на тему «Моя будущая профессия в свете современных требований»). В процессе изучения культурологии курсанты выполняли проекты «Национальный состав моего региона», «Различия историко-культурных областей нашей страны». В рамках прохождения курса английского языка изучались специальные термины в английском языке, применяемые в военном деле.

В практическом плане формировались умения и навыки в рамках коммуникативного и деятельностного компонентов профессиональной мобильности курсантов. В 3-м и 4-м семестрах психологами проводились тренинг на развитие коммуникативных способностей курсантов и тренинг личностного роста. Активно использовался такой метод обучения как работа в микро–группах. В экспериментальных группах был прочитан факультативный курс «История и роль православия». Во внеучебной деятельности была проведена игра «Брейн-ринг».

Реализация федерального государственного образовательного стандарта специальности «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов» предполагает формирование у курсанта представления о вариантах построения профессионального развития, основных тенденциях в развитии Вооруженных Сил, вооружения, средств связи, военных технологий, особенностей политической и социально–экономической ситуации в стране и мире, что существенно повышало интерес к обучению, вырабатывалась ценностная установка на дальнейшее повышение уровня профессиональной мобильности в ходе практического этапа работы. В рамках специальных дисциплин анализировались такие проблемы как «Способы компьютерной обработки информации в анализе военно-политической обстановки в регионе», проведена ролевая игра «Аттестация военнослужащего».

Работа курсантов на семинарских и практических занятиях по информатике, прикладной математике, основам управленческой деятельности, моделированию систем и процессов, военно-экономическому анализу способствовало развитию у курсантов умения организовывать свою работу, ориентироваться в информационных потоках.

Так, упражнение «Формулирование определений» направлено на формирование четкости и стройности мышления, самостоятельности формулировок. *Называется всем знакомый предмет или явление, например*

«доклад». Требуется дать ему наиболее точное определение, которое обязательно включало бы в себя все существенные признаки этого явления и не содержало несущественных. Побеждает при выполнении задания тот, чье определение однозначно характеризует выбранное явление, т.е. любая его разновидность обязательно охватывается этим определением, но никакой другой предмет под него не подходит [156].

Для формирования профессиональной мобильности курсантов в соответствии с программой использовались задания, которые были направлены на развитие ее компонентов в ходе всего процесса обучения в военном вузе по образовательной программе рассмотренной специальности.

Сформированность компонентов профессиональной мобильности проявлялась при прохождении практики, в ходе войсковых стажировок. Определялись способность курсанта применять полученные знания, умения и навыки на практике, уровень приобретенного опыта в исполнении обязанностей по должностному предназначению.

В соответствии с ФГОС от курсантов требуются знания политики государства в сфере обороны страны, умения эксплуатировать и обслуживать современное вооружение, военную технику, применение и использование оружия [157]. В условиях использования спутниковой навигационной аппаратуры необходимо развивать профессионально значимые качества личности военных специалистов, которые позволят успешно решать задачи ориентирования и топогеодезического обеспечения подразделений, а также способы использования систем вооружений в обстановке происшедших изменений в тактике и характере ведения боевых действий.

Кроме того, военный специалист должен быть способен оценивать влияние физических факторов географической среды на организацию и ведение боевых действий, анализировать и прогнозировать возможные театры военных действий в различных географических условиях [144].

Задания.

Выполнение комплексного норматива по военной топографии, включающего чтение топографической карты (выполнение графического изображения условного знака, в соответствии с его названием); расчет прямоугольных и геодезических координат (X, Y и B, L); определение по карте высот и взаимной видимости между точками; подготовку данных для движения по азимутам; определение номенклатуры смежных листов топографических карт.

Выполнение норматива по ориентированию на местности. Например, по единому маршруту на территории академии, учебного аэродрома, города.

Закрепление географических знаний, навыки ориентирования на местности, а также способность легко менять место службы и быстро приспосабливаться к новым условиям происходит в течение всего периода обучения в вузе. Этому служат практики вне учебного заведения (на заводах, аэродромах в других городах), выезды на конференции, конкурсы, командировки для оказания помощи гражданскому населению в чрезвычайных ситуациях.

Военный специалист должен быть способен успешно действовать в меняющейся и усложняющейся обстановке в мирное время и боевых условиях. В будущей профессиональной деятельности офицер в любой ситуации должен сохранять уверенность в своих силах, четко формулировать задачи и разрабатывать план их достижения, принимать взвешенные решения, грамотно руководить личным составом и вверенной ему техникой. В связи с этим образовательный процесс в военном вузе включал обучение действиям в экстремальных условиях военной службы. Военный вуз всегда находится в состоянии постоянной боевой готовности. В нем постоянно дислоцируется не менее 60-75 % личного состава вуза [144]. Это обеспечивает возможность выполнения мероприятий по планам перевода в различные степени боевой готовности и мобилизационного развертывания

военного округа и гарнизона, а также несения гарнизонной и внутренней службы.

В результате, в экспериментальных группах у курсантов выработалось стремление познавать новое, проявлять устойчивый интерес к будущей профессиональной деятельности, повышать квалификацию и продолжать образование, углублять знания по специальности и прикладным дисциплинам. Активное включение в учебную и служебную деятельность, участие в спортивных, культурных и других мероприятиях, работа в меняющихся составах групп, поочередное выполнение руководящих и подчиненных функций привели к тому, что вырос уровень профессионально ориентированных знаний, расширился лексический запас по профилю подготовки, кругозор в области права, социологии, экономики (в частности, изучаемого региона), психологии, знаний о работе с людьми, об управлении и организации службы. Углубилось понимание современных тенденций взаимосвязи образования и профессионального успеха. Сформировался опыт самопрезентации, навыков адаптации. Появилось понимание профессиональных и личностных качеств военного инженера. Развитию профессиональной гибкости способствовали деловые игры.

Дифференцированные по уровню подготовленности курсантов, профессионально ориентированные задания не только повышали уровни профессиональной мобильности курсанта, но и качество обучения, успеваемость в целом, развивали мотивацию, способствовали повышению социальной активности обучающихся, их инициативности.

Курсанты избирательно относились к изучаемым дисциплинам, активно наверстывали упущенное ранее, ориентируясь на то, что может понадобиться в будущем. Войсковая стажировка на офицерских должностях, занятия на учебном военном аэродроме на заключительном этапе формирования профессиональной мобильности курсантов позволяют отработать на практике полученные знания и навыки, являющиеся содержанием ее компонентов.

В контрольных группах учебные и служебные занятия проводились в традиционном плане. По мере реализации программы формирования профессиональной мобильности курсанта результаты в контрольных и экспериментальных группах менялись, что подтверждается результатами в таблице 6. По окончании экспериментальной проверки модели у курсантов экспериментальных групп отмечен более высокий уровень сформированности профессиональной мобильности. Снизилось процентное содержание допрофессионального и допустимого уровней и увеличилось – продвинутого и конструктивного уровней сформированности профессиональной мобильности курсантов экспериментальных групп.

Определение уровня сформированности профессиональной мобильности курсантов на втором и заключительном этапах (как и на первом этапе) осуществлялось в ходе учебных и служебных занятий с курсантами, внеаудиторной работы, а также по результатам анализа выполнения комплекса заданий, предложенных для реализации модели (см. параграф 2.1).

Результатом проведения опытно-экспериментальной работы с курсантами экспериментальных групп стала более высокая динамика формирования профессиональной мобильности. Это явилось аргументом для дальнейшей экспериментальной работы: реализация программы формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза была нами продолжена.

Таблица 6

Уровни сформированности профессиональной мобильности у курсантов
(промежуточный срез – начало шестого семестра обучения)

Уровень развития профессиональной мобильности	Экспериментальная группа (%)		Контрольная группа (%)	
	ЭГ1	ЭГ2	КГ1	КГ2
Допрофессиональный	48,7	47,9	55,4	58,4
Допустимый	28,2	29,2	25,2	24,6
Конструктивный	13,8	12,6	11,2	9,0
Продуктивный	9,3	10,3	8,2	8,0

Эффективность проведенных мероприятий отражены в результатах второго этапа эксперимента, которые свидетельствуют о сформированности профессиональной мобильности курсантов экспериментальных групп на более высоком уровне, чем у курсантов контрольных групп.

В результате проведения второго этапа экспериментальной работы среди курсантов экспериментальной группы 48,3 % имеют допрофессиональный уровень профессиональной мобильности, 28,7 % допустимый, 13,2 % конструктивный и 9,8 % продуктивный; среди курсантов контрольной группы 56,9 % – допрофессиональный, 24,9 % – допустимый, 10,1 % – конструктивный и 8,1 % – продуктивный.

На заключительном этапе – 7-8 семестр (2015-2016 уч. год) формирование профессиональной мобильности будущих военных инженеров продолжалось в соответствии с комплексом заданий и завершилось контрольным замером. Целью этого этапа было определение уровня сформированности профессиональной мобильности курсантов. Результаты представлены в таблице 7.

Таблица 7

Уровни сформированности профессиональной мобильности у курсантов по окончании экспериментальной работы (заключительный срез – окончание восьмого семестра обучения)

Уровень развития профессиональной мобильности	Экспериментальная группа (%)		Контрольная группа (%)	
	ЭГ1	ЭГ2	КГ1	КГ2
Допрофессиональный	30,0	31,6	42,7	43,1
Допустимый	20,4	18,8	30,3	30,1
Конструктивный	23,7	22,1	14,1	13,1
Продуктивный	25,9	27,5	12,9	13,7

В результате у курсантов экспериментальных групп допрофессиональный уровень профессиональной мобильности составил 30,8 %, 19,6% – с допустимым, 22,9% – с конструктивным и 26,7% – с продуктивным; у курсантов контрольной группы 42,9%

допрофессиональный уровень профессиональной мобильности, 30,2% – допустимый, 13,6% – конструктивный и 13,3% – продуктивный.

Сбор и анализ данных об изменении компонентов субъектной и социальной профессиональной мобильности курсантов осуществлялся при проведении контрольных срезов (первый срез – начало первого семестра обучения, второй срез – начало шестого семестра обучения, заключительный срез – начало девятого семестра обучения). Результаты изменения компонентов оценивались по следующим критериям: мотивационно-волевой, деятельностный, когнитивный, социокультурный, коммуникативный, адаптивный. Критерии оценивались по шкалам, которые отражали их сформированность. Полученные курсантами в шкалах результаты переводились в интегральный бал. Результаты роста интегрального бала отражены в таблице 8 и на рисунке 3.

Для объективной интерпретации результатов измерений в ходе обработки экспериментального материала и подтверждения эффективности применения разработанной и апробированной модели развития профессиональной мобильности курсанта в военном вузе мы использовали статистический критерий χ^2 Фридмана.

Таблица 8

Изменения компонентов
субъектной и социальной профессиональной мобильности курсантов
на протяжении эксперимента

Компоненты профессиональной мобильности	Начальный срез		Промежуточный срез		Заключительный срез	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
Субъектная п.м.:						
мотивационно-волевой	11,1	12,4	20,8	17,1	26,7	22,4
деятельностный	9,4	10,1	18,1	15,2	26,4	21,1
когнитивный	12,2	11,1	21,4	16,9	30,4	24,1
Социальная п.м.:						
социокультурный	10,7	11,8	19,9	16,5	27,2	22,7
коммуникативный	12,3	13,4	20,01	18,2	25,9	20,6
адаптивный	11,6	10,8	18,9	15,8	26,7	21,2

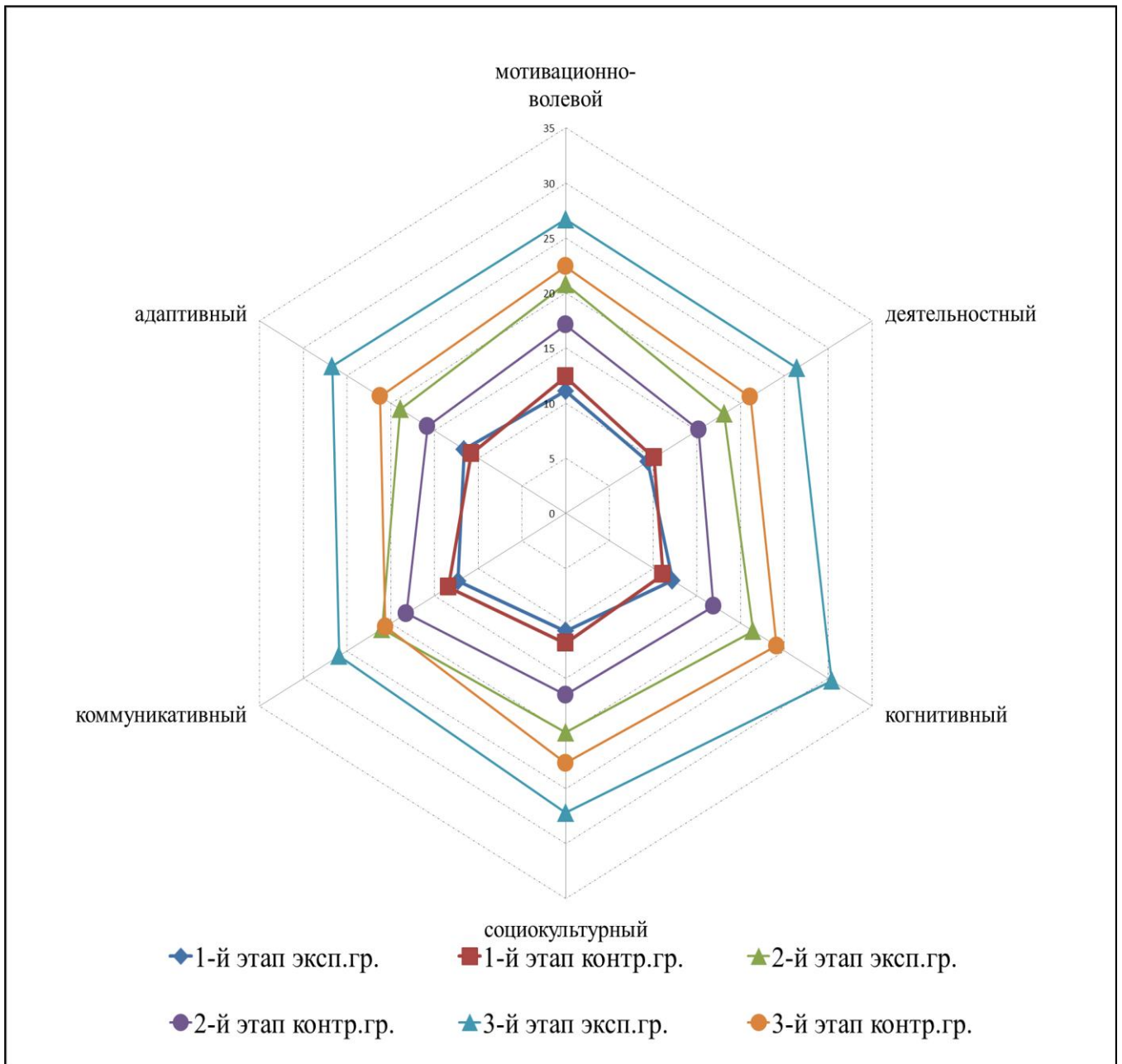


Рис. 3. Динамика формирования компонентов профессиональной мобильности курсантов.

С помощью критерия χ_r^2 Фридмана сопоставили показатели развития профессиональной мобильности курсанта, измеренные на трех этапах (при проведении контрольных срезов) на одних и тех же выборках испытуемых (экспериментальных группах). Данный критерий позволил нам установить, что показатели изменяются от этапа к этапу не случайным образом. Если χ_r^2 равен критическому значению или же превышает его, то различия в

показателях эффективности развития профессиональной мобильности курсанта статистически достоверны.

Применение критерия для установления валидности результатов нашего исследования начиналось с упорядочивания (ранжирования) индивидуальных значений, полученных каждым курсантом экспериментальных групп во всех осуществленных замерах. Затем определялась сумма рангов по каждому испытуемому и, далее, расчетная общая сумма рангов в критерии χ_r^2 . После того, как все значения были проранжированы, мы подсчитали суммы рангов по столбцам для каждого из произведенных в опытно-экспериментальной работе замеров.

Исходим из того, что между показателями профессиональной мобильности курсанта, полученными на разных этапах, существуют неслучайные различия. Следовательно, реализация модели и программы развития профессиональной мобильности курсантов обеспечивают положительный эффект. Вывод о статистической достоверности результатов проведенного анализа экспериментальных данных подкрепляется итогами сравнения эмпирических значений с критическими. В связи с тем, что полученные нами эмпирические значения критерия χ_r^2 Фридмана каждой участвовавшей в исследовании экспериментальной группы больше расчетного на уровне статистической значимости различий $p \leq 0,05$, имеющая место в условиях эксперимента положительная динамика развития профессиональной мобильности курсантов экспериментальных групп неслучайна.

Сравнение полученных результатов на начальном и заключительном этапах (см. таблицу 9 и рисунок 4) показало следующее:

1. Качественно уровни сформированности профессиональной мобильности курсантов экспериментальных учебных групп изменились по критериям оценки. Существенно выросло количество курсантов, в которых их профессиональная мобильность оценивается как высокая.

Таблица 9

Уровни	Начальный срез, %		Промежуточный срез, %		Заключительный срез, %	
	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ
Допрофессиональный	65,9	66,5	56,9	48,3	42,9	30,8
Допустимый	18,9	16,4	24,9	28,7	30,2	19,6
Конструктивный	8,6	9,0	10,1	13,2	13,6	22,9
Продуктивный	6,6	8,1	8,1	9,8	13,3	26,7

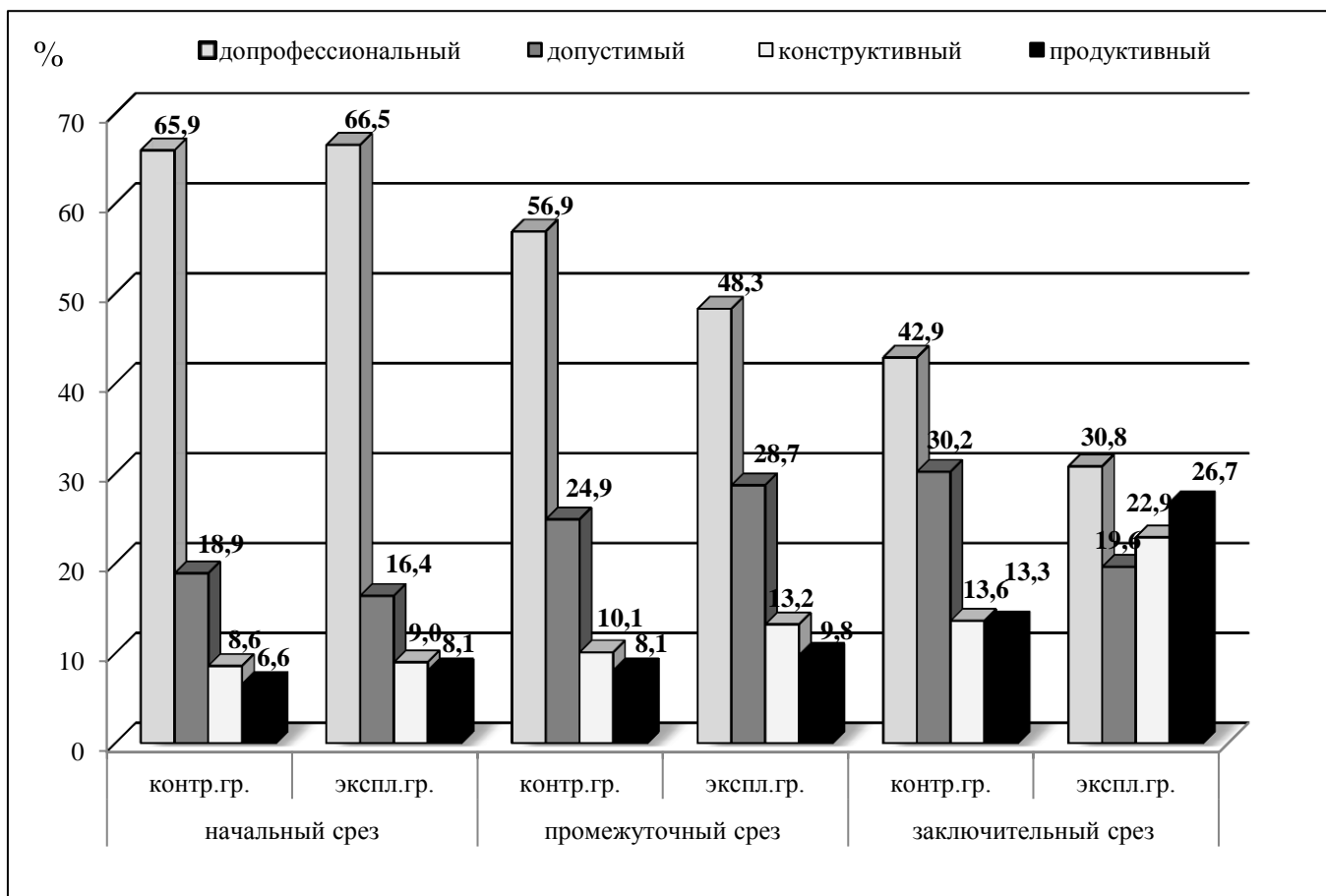


Рис. 4. Динамика роста уровней сформированности профессиональной мобильности курсантов.

2. В контрольных группах показатели сформированности профессиональной мобильности курсанта изменились незначительно.

Выводы по третьему параграфу:

В ходе экспериментальной работы проверялась эффективность формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза.

Реализована программа формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза, отвечающая требованиям федерального государственного образовательного стандарта подготовки инженера специальности «Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно-навигационных комплексов боевых летательных аппаратов» и повышающая его успешность в будущей военно-профессиональной деятельности. Оказана помощь будущим военным инженерам в формировании профессиональной мобильности, повышению мотивации к личностному и профессиональному росту.

Анализ данных констатирующего эксперимента, проведенный с применением комплекса методов, показал:

курсанты имеют разные уровни сформированности профессиональной мобильности военного специалиста и ее составляющих;

необходима комплексная, целенаправленная педагогическая деятельность преподавателей и офицеров курсового звена, психологов, с варьируемой степенью педагогического взаимодействия, для эффективного формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза.

Комплекс измерительных средств, используемых для определения уровней и динамики формирования компонентов профессиональной мобильности, определялся на основе методов оценки индивидуальных особенностей личности курсантов, позволяющих вести мониторинг, а также определять пути повышения эффективности их формирования. Измерительный комплекс в себя включал: показатели учебной успешности; тесты, анкеты, методики, опросники; направления деятельности курсантов.

Результаты констатирующего эксперимента подтвердили эффективность формирования профессиональной мобильности курсантов в военном вузе и гипотетическое положение о необходимости реализации модели формирования профессиональной мобильности военного специалиста, создания педагогических условий, способствующих формированию ее компонентов у курсантов. Разработанные критерии оценки, показатели и уровни сформированности компонентов профессиональной мобильности позволяют обосновать дифференцированное применение программы формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза.

Для объективной интерпретации результатов измерений применялся непараметрический критерий χ^2 , позволяющий установить, что положительная динамика изменения уровня сформированности личностно-профессиональной мобильности курсантов ЭГ достигнута не случайным образом.

Успешное формирование профессиональной мобильности курсантов в образовательном процессе военного вуза может быть достигнуто при выполнении выявленных педагогических условий, при развитии интереса курсантов к учебной и будущей профессиональной деятельности, активном включении в образовательный процесс. Определены наиболее эффективные для формирования профессиональной мобильности курсантов формы, методы и средства обучения и воспитания.

Результаты исследования свидетельствуют о достижении цели экспериментальной работы. Проверена и в основном подтверждена гипотеза исследования.

Модель формирования профессиональной мобильности курсантов может служить теоретико-методологической и научно-методической основой для организации и совершенствования образовательного процесса военного вуза, а также создания условий для формирования профессиональной мобильности специалистов других силовых ведомств.

Заключение

В представленной работе обобщены результаты исследования, посвященные проблеме формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза. Целью исследования являлось теоретическое обоснование и эмпирическая проверка эффективности формирования профессиональной мобильности курсантов в образовательном процессе военного вуза. Выявлены и экспериментально обоснованы педагогические условия, обеспечивающие эффективное формирование компонентов профессиональной мобильности курсанта.

Проведенный анализ понятия «профессиональная мобильность военного специалиста», применительно к курсанту военного вуза – интегративного качества личности, выражающегося в наличии внутренней установки на самоанализ и саморазвитие, а также изменение содержания, вида и/или места профессиональной военной деятельности - позволил определить структуру профессиональной мобильности военного специалиста: субъектную и социальную профессиональную мобильность.

Субъектная профессиональная мобильность – целенаправленная активность личности и непрерывно обновляющаяся система знаний, решений и действий, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность в постоянно меняющихся условиях военной службы и после нее. Она включает *мотивационно-волевой компонент*: целеустремленность, четкость определения целей и настойчивость в их достижении, уверенность в себе, упорство в преодолении трудностей, стрессоустойчивость, стремление к самосовершенствованию, саморазвитию, гибкость, исполнительность, активность, инициативность и самостоятельность при нахождении и принятии оптимальных и обоснованных решений, ответственность за их реализацию, *когнитивный компонент*: сформированность профессиональных знаний по занимаемой должности, а также по психологии, педагогике, ведомственной правовой базе, обеспечивающийся сформированностью

умений информационно-аналитической деятельности, стремлением постоянно совершенствовать профессиональные знания, широкий круг интересов к событиям и явлениям окружающего мира, а также *деятельностный компонент*: логически структурировать служебные задачи, согласованно работать в команде, самостоятельно принимать решения, высокий уровень организаторских способностей.

Социальная профессиональная мобильность – способность и готовность личности к изменениям вида, содержания деятельности в процессе военной службы и/или места ее прохождения. Выделены следующие ее *компоненты*:

социокультурный компонент – принятие корпоративной культуры Вооруженных Сил, выстраивание своей профессиональной деятельности на основе осмысления национальных, религиозных, нравственных и других характеристик и особенностей военнослужащих, взаимодействия с внешней социальной средой.

коммуникативный компонент – умение устанавливать, поддерживать и расширять социальные контакты, стремление укреплять сплочённость воинского коллектива.

адаптивный компонент – готовность к смене мест прохождения службы при сохранении или изменении прежнего должностного положения и вида деятельности.

Выделены две группы факторов – общепрофессиональные и военно-профессиональные, а так же определены их подгруппы – внутренние и внешние, оказывающие влияние на профессиональную мобильность военного специалиста, применительно к курсанту военного вуза, раскрыто их содержание.

Общепрофессиональные: внутренними факторами являются – *возраст, психологическое и физическое здоровье, личностные ресурсы* – знания, полученные в процессе профессионального и карьерного роста, широта профессионального кругозора, приобретенные личные связи,

профессиональная компетентность, выработанные коммуникативные навыки в отношении близкого и дальнего социального окружения, эмоциональная стабильность, *семейное положение, жизненный опыт*; внешними факторами являются – *служебные перспективы, внутри- и внешнеполитическая активность государства, географическое положение места*

Военно-профессиональные: внутренними факторами являются – *система жизненных ценностей и ориентиров* (мировоззрение военного специалиста оптимизм, целеустремленность, активность, уверенность в себе), *потребность в самореализации и военной сфере* (желание реализовывать перспективные жизненные цели посредством служения Родине, через карьеру офицера), *принадлежность к профессиональной династии*; внешними факторами являются – *совокупность доминирующих ценностей и установок, специфика усложняющегося содержания военной службы, кадровое обеспечение Вооруженных Сил, престижность профессии, финансово-материальное обеспечение военнослужащих и материально-технического обеспечения инфраструктуры Вооруженных Сил.*

Знание объективно существующих в жизни курсанта (и в будущем офицера) внутренних и внешних обстоятельств, понимание механизмов их воздействия на личностное и профессиональное становление военнослужащего позволяет учитывать их позитивное, нейтральное или негативное влияние на формирование профессиональной мобильности курсанта в военном вузе.

Системный, личностно-ориентированный, деятельностный, гуманистический, контекстный и компетентностный подходы позволили построить модель формирования профессиональной мобильности курсанта в военном вузе. Формирование профессиональной мобильности курсанта в военном вузе – процесс взаимодействия курсантов, преподавателей, командиров в учебной, внеучебной и служебной деятельности, построенный на принципах единства и последовательности компонентов, профессиональной направленности обучения и жизни курсанта в военном

вузе, межпредметной интеграции, приоритета личностного развития курсанта в сочетании с соблюдением требований Вооруженных Сил, саморазвития личности, ориентированности на деятельность, активную позицию курсанта, организации воспитания в коллективе и через коллектив, и направленный формирование субъектной и социальной составляющих профессиональной мобильности военного специалиста.

Реализация модели формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза осуществляется в четыре этапа: начальный, установочный, основной и заключительный.

Критериями выступают – личностные качества (мотивационно–волевой критерий), умения/навыки (деятельностный критерий), знания (когнитивный критерий), навыки общения (коммуникативный критерий), система ценностей и взглядов (социокультурный критерий), ориентирование в новой среде (адаптивный критерий).

Показателями профессиональной мобильности курсанта являются:

наличие сформированного представления о профессиональной мобильности военного специалиста, востребованных качествах, проявления уверенности в собственных силах и желания добиться успеха;

осмысление выводов, полученных при анализе принятых решений и совершенных действий, корректировка линии поведения;

овладение новыми военно-техническими и специальными знаниями и умениями в профессиональной и смежных сферах за период обучения в вузе (по автоматизированным, компьютерным, языковым программам, получение водительских прав и пр.);

высокая социальная активность, участие в конкурсах, олимпиадах и прочих мероприятиях, позволяющих показать свои сильные стороны и соотнести личные достижения с результатами других, эффективное участие в поликультурном взаимодействии;

сформированность ценностей служения Родине, знание структуры общества и тенденций социального развития, стремление иметь высокий

уровень культуры и образованности, понимание культурных особенностей личного состава;

быстрая адаптация и ориентирование в новой среде.

Весь образовательный процесс военного вуза – учебная (аудиторная и внеаудиторная) и внеучебная работа, служебная подготовка – предоставляют значительные возможности для формирования всех сформулированных нами компонентов профессиональной мобильности курсантов:

аудиторные и внеаудиторные виды деятельности.

К первым относятся лекции (информационные, визуальные, проблемные, лекции-конференции, лекции-консультации), семинарские занятия (семинары-беседы, семинары-диспуты), практикумы, факультативные занятия. Активно используется обучение на компьютерных симуляторах, возможность поиска расширенной информации по проблеме на иностранном языке, проводятся мастер-классы экспертов и специалистов.

Вторые реализуются в виде практики, индивидуальных занятий, консультаций, самостоятельной работы курсантов, подготовки сообщений для участия в различных проектах, работы с литературой, составления программы собственного профессионального развития, тематических экскурсий, работы научных кружков и др.

внеучебная работа под руководством офицеров–воспитателей и тактических наставников. В частности, проведение занятий–бесед (занятий–дискуссий) в часы воспитательной работы по тематике «Профессиональная мобильность в современном мире», «Требования к современному военному специалисту», «Тенденции развития Вооруженных Сил» и др.;

служебная подготовка, предусматривающая физическую подготовку (занятие спортом), культурно-досуговые мероприятия, наставничество, стажировки в должности командира отделения, заместителя командира взвода, командира взвода.

Развитию компонентов профессиональной мобильности также способствуют:

включение курсантов в разные составы групп: учебные (лекционные потоки, для семинарских и практических занятий, микрогруппы для выполнения проектов, участия в поиске вариантов разрешения проблемных ситуаций и их обсуждения), спортивные (команды), досуговые (творческие коллективы), воинские (для выработки командирских умений, выполнения служебных обязанностей, несения внутренней и караульной службы, участия в служебных мероприятиях) и пр.;

применение активных и интерактивных методов обучения, в частности, стимулирующих интеллектуально–творческие и познавательные способности курсантов игр–упражнений, ролевых игр, «круглых столов», тренингов, метод проектов и др.;

мобильность курсанта в образовательном процессе военного вуза в виде сочетания обучения по военной (и родственной гражданской) специальности.

Выявлена совокупность педагогических условий, способствующих эффективному формированию профессиональной мобильности курсанта в военном вузе:

усиление профессионально-мобильной направленности образовательного процесса (от младших к старшим курсам);

учет индивидуального уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов;

включение курсантов в различные виды индивидуальной и групповой (с меняющимся составом) деятельности (в ходе учебных занятий, практик, стажировок, учений, несения службы в нарядах и пр.), в процессе которой формируется профессиональная мобильность;

сочетание учебной, внеучебной, служебной деятельности – одновременное освоение военной и гражданской специальности;

субъект-субъектное взаимодействие курсантов и преподавателей;

профессиональная мобильность преподавательского состава, офицеров курсового звена, включенных в процесс подготовки курсантов;

систематическая оценка уровня сформированности профессиональной мобильности у курсантов.

Основной целью экспериментальной работы являлась возможность проследить - насколько практика соответствует теоретико-методологической части модели, а также разработать методические рекомендации, учет и реализация которых будет способствовать формированию профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза.

В проведенном исследовании программа формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза позволила обобщенно представить совокупность дидактических средств, применяемых в образовательном процессе военного вуза, учебной, внеучебной и служебной деятельности курсанта.

Обобщенные результаты, полученные курсантами экспериментальной группы, в ходе формирующего эксперимента были выше, чем в контрольной, что подтверждало эффективность педагогических условий формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза, а также доказывало гипотетические положения: эффективности применения модели формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза; необходимости реализации программы формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза; целесообразности создания педагогических условий, способствующих формированию профессиональной мобильности военного специалиста.

Полученные результаты исследования в целом подтвердили выдвинутую гипотезу и дают основание утверждать, что научная задача исследования в основном решена в соответствии с предметом, целью и задачами.

В тоже время, полученные результаты исследования не являются исчерпывающими в разработке проблемы формирования профессиональной мобильности курсанта в образовательном процессе военного вуза, поэтому

дальнейшие исследования целесообразно продолжить в направлениях разработки программ отдельных дисциплин (курсов) в военном вузе с учетом целенаправленного развития профессиональной мобильности военного специалиста, анализа образовательной среды военного вуза как фактора формирования профессиональной мобильности.

Список источников и литературы

1. Абульханова–Славская К. А. Проблема активности личности : методология и стратегия исследования / К. А. Абульханова–Славская // Активность и жизненная позиция личности. – Москва : 1988. – С. 4–19.
2. Академическая мобильность в условиях интернационализации образования / В. А. Галичин [и др.]. – Москва: Университетская книга, 2009. – 457 с.
3. Амирова Л. А. Развитие профессиональной мобильности педагога в системе дополнительного образования : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Л.А. Амирова. – Уфа, 2009. – 44 с.
4. Амонашвили Ш. А. Личностно–гуманная основа педагогического процесса / Ш. А. Амонашвили. – Минск : Университетиздат, 1990. – 560 с.
5. Амосова О. В. Технология подготовки студентов к воспитательной работе в современных условиях / О. В. Амосова. – Иркутск : Издательство Иркутского университета, 2000. – 102 с.
6. Андреев В. И. Педагогика высшей школы : инновационно–прогностический курс : учебное пособие / В. И. Андреев. – Казань : Центр инновационных технологий, 2008. – 500 с.
7. Антипин П. И. Обеспечение опережающего характера развития военного образования в Российской Федерации / П. И. Антипин // Мир образования – образование в мире. – 2009. – № 2. – С. 25–31.
8. Афанасьев В. Г. Общество : системность, познание и управление / В. Г. Афанасьев. – Москва : Политиздат, 1981. – 434 с.
9. Бабанский Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований / Ю. К. Бабанский. – Москва : Педагогика, 1982. – 195 с.
10. Методика исследования проблемы военной педагогики и психологии / А. В. Барабанщиков [и др.]. – Москва : ВПА, 1997. – 137 с.

11. Баранова А. В. Потребление как фактор социальной мобильности: возможности и ограничения / А. В. Баранова // Журнал социологии и социальной антропологии. – 2011. – № 5. – С. 79–88.
12. Беликов В. А. Образование. Деятельность. Личность / В. А. Беликов. – Москва : Академия Естествознания, 2010. – 340 с.
13. Белошицкий А. В. Детерминанты профессионального развития курсантов / А. В. Белошицкий // Мир образования – образование в мире. – 2007. – № 1. – С. 125–130.
14. Белошицкий А. В. Становление субъектности офицеров в образовательном процессе военного вуза / А. В. Белошицкий. – Воронеж : Издательство НПО «МОДЭК», 2006. – 232 с.
15. Бережная И. Ф. Индивидуальная траектория профессионального развития специалиста / И. Ф. Бережная, Л. Н. Мотунова. – Воронеж : Научная книга, 2010. – 311 с.
16. Бикулов Р. А. Проблемы профессиональной социализации современного студенчества / Р. А. Бикулов. – Москва : Academia, 2004. – 205 с.
17. Биочинский И. В. Организационно–педагогические основы подготовки офицерских кадров высших училищ сухопутных войск : дис. канд. пед. наук / И. В. Биочинский. – Казань, 1993. – 145 с.
18. Богданов М. А. Анализ практики формирования профессионального мастерства у курсантов современных военных вузов в ходе учебных занятий / М. А. Богданов // Мир образования – образование в мире. – 2011. – № 1. – С. 99–103.
19. Бондаревская Е. В. Педагогика : личность в гуманистических теориях и системах воспитания / Е. В. Бондаревская, С. В. Кульневич. – Ростов–на–Дону : Учитель, 1999. – 560 с.
20. Бондарь В. В. Профессиональное становление курсантов военно–педагогического вуза в процессе обучения : дис. ... канд. пед. наук / В. В. Бондарь. – Ярославль, 1999. – 156 с.

21. Борытко Н. М. Профессиональное воспитание студентов вуза : учебно–методическое пособие / Н. М. Борытко ; науч. ред. Н. К. Сергеев. – Волгоград : Издательство ВГИПКРО, 2004. – 120 с.
22. Братусь Б. С. Нравственное сознание личности / Б. С. Братусь. – Москва : Знание, 1985. – 84 с.
23. Вахрушев В. А. О переходе высшего военного образования на двухуровневую систему подготовки военных кадров / В. А. Вахрушев // Военная мысль. – 2010. – № 4. – С. 46–60.
24. Вебер М. Избранное. Образ общества / М. Вебер. – Москва : Юрист, 1994 – 704 с.
25. Вербицкий А. А. Активное обучение в высшей школе : контекстный подход / А. А. Вербицкий. – Москва : Высшая школа, 1991. – 207 с.
26. Вергелес Г. И. Творческие способности как предмет психолого-педагогического исследования / Г. И. Вергелес, А. И. Раев // Младший школьник : формирование и развитие его личности. – Санкт–Петербург, 2002. – С. 3–9.
27. Вершинина Л. В. Аксиологическое пространство образования : ценностное сознание учителя / Л. В. Вершинина. – Самара : Самарский государственный педагогический университет, 2003.– 150 с.
28. Вифлеемский А. Б. Новое экономико–правовое пространство системы образования России / А. Б. Вифлеемский ; гл. ред. Д. И. Фельдштейн. – Воронеж : Модэк ; Москва : Московский психолого-социальный институт, 2006. – 215 с.
29. Волков И. П. Цель одна – дорог много : проектирование процессов обучения / И. П. Волков. – Москва : Просвещение, 1990. – 159 с.
30. Вотинцева М. В. Интегрированное обучение иностранному языку как условие формирования профессиональной мобильности экономистов : автореф. дис. ... канд. пед. наук / М. В. Вотинцева. – Чита, 2011. – 24 с.
31. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – Москва : АСТ : Астрель : Люкс, 2005. – 671 с.

32. Вяткин Л. Г. Психолого–педагогические основы развития творческого потенциала обучаемых / Л. Г. Вяткин, Ю. И. Тарский. – Саратов : Лига, 1994. – 195 с.

33. Гаврилова С. Г. Формирование комплексной готовности будущих военных специалистов к профессиональной деятельности : автореф. дис. ... канд. пед. наук. / С. Г. Гаврилова. – Санкт–Петербург, 2011. – 24 с.

34. Гальперин П. Я. Умственное действие как основа формирования мысли и образа / П. Я. Гальперин // Вопросы психологии. – 1957. – № 6. – С. 58–69.

35. Гершунский Б. С. Философия образования на XXI век : (в поисках практико–ориентированных образовательных концепций) / Б.С. Гершунский. – Москва : Совершенство, 1998. – 608 с.

36. Гетман А. В. Психологическая подготовка курсантов факультета боевого управления авиацией / А.В. Гетман, И. В. Мисанова // Личность курсанта : психологические особенности бытия. – Краснодар, 2012. – 275 с.

37. Глухов Е. А. Как добиться перевода, или Право военнослужащего на служебный рост и выбор места жительства : (на примере судебного дела) / Е. А. Глухов. – URL: http://www.juristlib.ru/book_5720.html (дата обращения: 26.06.2013).

38. Головин С. Ю. Словарь практического психолога / С. Ю. Головин. – Минск : Харвест., 2000. – 800 с.

39. Горюнова Л. В. Научно–педагогические проблемы развития профессиональной мобильности специалиста / Л. В. Горюнова. – Ростов–на–Дону : Издательство Ростовского университета, 2005. – 427 с.

40. Гостева М. А. Совершенствование профессионально ориентированной речевой подготовки иностранных военнослужащих в военных вузах России / М. А. Гостева // Мир образования – образование в мире. – 2009. – № 4. – С. 122–128.

41. Готвальд Ф.-Т. Аюрведа в бизнесе : система оздоровления личности, рабочего места и предприятия / Ф.-Т. Готвальд, В. Ховальд. – Москва : Фаир-Пресс, 2000. – 384 с.
42. Громова Н. Т. Проектная деятельность в учебном процессе / Т.Н. Громова // Учитель. – 2006. – № 4. – С. 17–20.
43. Давыдов В. В. О понятии развивающего обучения / В. В. Давыдов // Педагогика. – 1995. – № 1. – С. 29–32.
44. Демочкин С. В. Социально–педагогическое сопровождение профессионального становления курсантов военного вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук / С. В. Демочкин. – Ярославль, 2011. – 192 с.
45. Дерепко С. А. Формирование менталитета у курсантов / С.А. Дерепко, С. П. Желтобрюх. – Ярославль : ЯВФЭИ, 2004. – 360 с.
46. Деркач А. А. Акмеологическая среда высшей школы / А. А. Деркач, И. О. Соловьев. – Воронеж : Научная книга, 2007. – 121 с.
47. Донских О. А. Образование должно освобождать или порабощать? / О. А. Донских // Альма–матер. – 2009. – № 10. – С. 15–21.
48. Дудина О. М. Профессиональная мобильность : кто и как и принимает решение сменить профессию / О. М. Дудина, М. А. Ратникова // Социологические исследования. – 1997. – № 11. – С. 48–54.
49. Дудкина Е. И. Личностно ориентированная подготовка курсантов и слушателей в образовательных учреждениях МВД России : учебное пособие / Е. И. Дудкина. – Воронеж : ВИ МВД России, 2002. – 77 с.
50. Дуранов М. Е. Педагогика воспитания и развития личности учащихся / М. Е. Дуранов, В. И. Жернов, О. В. Лешер. – Магнитогорск : Магнитогорский педагогический институт, 1996. – 315 с.
51. Дюркгейм Э. Социология образования / Э. Дюркгейм. – Москва : Интор, 1996. – 80 с.
52. Жаксылыков Р. Ф. Проблемы повышения профессионального уровня военных специалистов в современных условиях / Р. Ф. Жаксылыков // Теория и практика общественного развития. – 2012. – № 9. – С. 120–123.

53. Железовская Г. И. Коммуникативная культура личности / Г.И. Железовская, Е. А. Токарева // Вестник университета РАО. – 2013. – № 1. – С. 39–42.

54. Зарубин Е. П. Педагогические условия социально– профессиональные ориентации курсантов военного вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук. – Кострома, 2010. – 20 с.

55. Зимняя И. А. Педагогическая психология : учебное пособие / И.А. Зимняя. – Ростов–на–Дону : Феникс, 1997. – 480 с.

56. Игошев Б. М. Инновационное образование как условие и средство обеспечения мобильности профессиональных педагогических кадров / Б.М. Игошев // Вестник социально–гуманитарного образования и науки. – 2012. – № 2. – С.85–103.

57. Ильичев Н. М. Некоторые особенности формирования творческого мышления в процессе военного обучения / Н. М. Ильичев // Военная мысль. – 2009. — № 8. – С. 75–80.

58. Имидж–техника «Не заставляйте переспрашивать» // А–Я. Психология. – URL: http://azps.ru/training/image/ne_zastavlyayte_peresprashivat.html (дата обращения: 6.10.2012).

59. Интеллектуальное упражнение «Все познается в сравнении» // А. Я. Психология. – URL: http://azps.ru/training/intelligence/vsyo_poznaetsya_v_sravnenii.html (дата обращения: 16.01.2013).

60. Интеллектуальное упражнение «Досье на прохожих» // А. Я. Психология. – URL: http://azps.ru/training/intelligence/vsyo_poznaetsya_v_sravnenii.html (дата обращения: 05.05.2013).

61. Ипполитова Н. В. Анализ понятия «педагогические условия» : сущность, классификация / Н. В. Ипполитова, Н. С. Стерхова // General and Professional Education. – 2012. – № 1. – С. 8–14.

62. Казаков Д. Е. Социально–культурный аспекты формирования у военнослужащих ценностей военной службы / Д. Е. Казаков // Вестник Военного университета. – 2007. – № 1(9). – С. 59–66.

63. Калиновский Ю. И. Развитие социально–профессиональной мобильности андролога в контексте социокультурной образовательной политики региона : дис. ... д–ра пед. наук / Ю. И. Калиновский. – Санкт–Петербург, 1999. – 470 с.

64. Кандыбович Л. А. Проблемы профессиональной готовности курсантов / Л. А. Кандыбович // Психология профессиональной подготовки в вузе. – Минск, 1982. – С. 49–58.

65. Подготовка военного специалиста нового типа / В. М. Капищенко, Л. И. Лурье, С. В. Сидоренков, Е. А. Цариев // Педагогическое образование и наука. – 2010. – № 2. – С. 33–40.

66. Киршева Н. В. Психология личности – тесты, опросники, методики / Н. В. Киршева, Н. В. Рябчикова.– Москва : Геликон, 1995. – 236 с.

67. Киселев А. А. Формирование гражданской позиции у офицеров ВС РФ в современных условиях / А. А. Киселев. – Ярославль : ЯВФЭИ, 2005. – 31 с.

68. Климова Т. Е. Педагогическая диагностика / Т. Е. Климова. – Магнитогорск : Магнитогорский государственный университет, 2000. – 123 с.

69. Корнев Г. П. Принципы самообразования студентов негосударственных вузов / Г. П. Корнев. – Самара : Самарский государственный педагогический университет, 2001. – 502 с.

70. Королев Ф. Ф. Народное хозяйство и народное образование в СССР / Ф. Ф. Королев. – Москва : Знание, 1961. – 48 с.

71. Котмакова Т. Б. Роль саморазвития в процессе становления личностной мобильности / Т. Б. Котмакова. – URL: <http://www.t21.rgups.ru/doc2009/10/08.doc> (дата обращения: 12.02.2013).

72. Краевский В. В. Проблемы научного обоснования обучения / В.В. Краевский. – Москва : Педагогика, 1977. – 264 с.

73. Кузьмина Н. В. Методы исследования педагогической деятельности / Н. В. Кузьмина. – Ленинград : Издательство Ленинградского университета, 1970. – 114 с.

74. Куклев В. А. Мобильное обучение : от теории к практике / В. А. Куклев // Высшее образование в России. – 2010. – № 7. – С. 88–95.

75. Кулюткин Ю. Н. Моделирование педагогических ситуаций / Ю.Н. Кулюткин. – Москва : Педагогика, 1981. – 120 с.

76. Кустов Ю. А. Единство и преемственность педагогических действий в высшей школе / Ю. А. Кустов. – Самара : Издательство Самарского университета, 1993. – 112 с.

77. Ласкин А. А. Педагогическое регулирование профессиональной переориентации высвобожденных специалистов на социально–культурную деятельность / А. А. Ласкин. – Москва : Юнити–Дана : Закон и право, 2010. – 246 с.

78. Лебедев О. Е. Размышления о целях и результатах / О. Е. Лебедев // Вопросы образования. – 2013. – № 1. – С. 7–24.

79. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – Москва : Политическая литература, 1975. – 304 с.

80. Личностное и профессиональное развитие будущего специалиста : материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Тамбов : Тамбовский государственный университет, 2004. – 286 с.

81. Ломакина Г. Р. Основные проблемы формирования профессиональной компетентности специалистов с высшим образованием в условиях интеграции России в общеевропейское образовательное пространство / Г. Р. Ломакина // Педагогика : традиции и инновации. – Челябинск, 2011. – Т. 2. – С. 76–79.

82. Ломакина Т. Ю. Современный принцип развития непрерывного образования / Т. Ю. Ломакина. – Москва : Наука, 2006. – 221 с.

83. Лопуха А. Д. Основные факторы, влияющие на эффективность системы воспитания / А. Д. Лопуха. – URL: <http://scireg.informika.ru> (дата обращения: 10.12.2009).

84. Лукьянчиков Э. Е. Становление лидерских качеств личности в системе высшего военно–профессионального образования : автореф. дис. ... канд. пед. наук./ Э. Е. Лукьянчиков. – Москва, 2003. – 16 с.

85. Лурье М. Л. Социализация личности в образовательном пространстве Болонского процесса / М. Л. Лурье // Педагогическое образование и наука. – 2011. – № 1. – С. 31–33.

86. Малыгина О. А. Профессиональная мобильность специалиста : психолого–педагогический аспект / О. А. Малыгина // Высшее образование в России. – 2010. – № 2. – С. 119–124.

87. Мариносян Х. Э. Задачи национальной системы образования в глобализирующемся мире / Х. Э. Мариносян // Альма–матер. – 2011. – № 1. – С. 18–26.

88. Качество образования в военном вузе / Н. С. Матвеева, В.Н. Турченко, А. Г. Шабанов [и др.] – Новосибирск : Издательство филиала ВУНЦ СВ «ОВА ВС РФ», 2012. – 294 с.

89. Меркулова Л. П. Адаптивно–важные качества профессионально мобильного специалиста технического профиля / Л. П. Меркулова // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. – 1997. – № 4. – С. 36–41.

90. Меркулова Л. П. Формирование профессиональной мобильности специалистов технического профиля средствами иностранного языка : автореф. дис. ... д–ра пед. наук / Л. П. Меркулова. – Самара, 2008. – 40 с.

91. Методика диагностики личности на мотивацию к успеху Т. Элерса. – URL: <http://psylist.net/praktikum/23.htm> (дата обращения: 20.05.2013).

92. Мищенко В. А. Факторы формирования профессиональной мобильности в системе высшего профессионального образования /

В.А. Мищенко // Вестник Югорского государственного университета. – 2008. – Выпуск 4 (11). – С. 59–63.

93. Мищенко В.А. Формирование профессиональной мобильности в системе высшего профессионального образования : монография / В.А. Мищенко. – Ханты-Мансийск: ОАО «Информационно-издательский центр», 2010. – 215 с.

94. Моргачев П. М. Реализация педагогического потенциала Информационно–коммуникационных технологий в учебном процессе вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук / П. М. Моргачев. – Воронеж, 2012. – 251 с.

95. Мосаки Н. З. Образование в ведомственных вузах : (на примере налоговой академии) / Н. З. Мосаки // Вопросы образования. – 2009. – № 4. – С. 107–118.

96. Мудрик А. В. Социализация человека : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / А. В. Мудрик. – 3–е изд., испр. и доп. – Москва : МПСИ, 2011. – 624 с.

97. Найн А. Я. Инновации в образовании / А.Я. Найн. – Челябинск : Челябинский филиал института профессионального образования, 1995. – 288 с.

98. Немов Р. С. Психология : в 2 кн. / Р. С. Немов. – Москва : Просвещение : Владос, 1994. – Кн. 2 : Психология образования. – 496 с.

99. Непрерывное образование и потребность в нем / Г. А. Ключарев, В.В. Петухов, Е. Н. Кофанова и др.; отв. ред. Г. А. Ключарев. – Москва : Наука, 2005. – 173 с.

100. Новикова С. С. Информационная образовательная среда военного вуза как фактор повышения качества обучения курсантов : автореф. дис. ... канд. пед. наук / С. С. Новикова. – Воронеж, 2011. – 187 с.

101. Новолодская С. Л. Формирование у студентов неязыкового вуза профессиональной мобильности средствами учебного пособия по иностранному языку : дис. ... канд. пед. наук / С. Л. Новолодская. – Иркутск, 2005. – 204 с.

102. О долге и чести воинской в российской армии : собрание материалов, 0–11 документов и статей / сост.: Ю. А. Галушко, А. А. Колесников; под ред. В. Н. Лобова.– 2–е изд. – Москва : Воениздат, 1991.– 368 с.

103. О роли гуманитарных кафедр в организации воспитательного процесса в вузе : труды Всероссийской науч.–теорет. конф., (г. Воронеж, 15 дек. 2009 г.) / редкол.: Л. Я. Курочкина (отв. ред.) [и др.]. – Воронеж : Воронежский государственный технический университет, 2009. – 192 с.

104. Образование как фактор экономического развития / В. И. Якунин [и др.]. – Москва : Научный эксперт, 2008. – 104 с.

105. Педагогика : большая современная энциклопедия / авт.–сост. Е.С. Рапацевич. – Минск : Современное слово, 2005. – 720 с.

106. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б. М. Бим–Бад; редкол.: М. М. Безруких, В. А. Болотов, Л. С. Глебова [и др.] – Москва : Большая Российская энциклопедия, 2003. – 528 с.

107. Петрий П. В. Нужны ли гуманитарные науки военному образованию в России? / П. В. Петрий // Мир образования – образование в мире. – 2010. – № 2. – С. 39–44.

108. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А.В. Петровский. – Москва : Политиздат, 1982. – 255 с.

109. Пискарев А. В. Педагогические условия жизненного самоопределения курсантов военного вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А. В. Пискарев. – Кострома, 2009. – 216 с.

110. Поздняков С. Г. Формирование способностей к преодолению профессиональных трудностей у курсантов военного вуза : автореф. дис. ... канд. пед. наук / С. Г. Поздняков. – Ярославль, 2008. – 199 с.

111. Полонский В. М. Словарь по образованию и педагогике / В.М. Полонский. – Москва : Высшая школа, 2004. – 512 с.

112. Поляков В. Личность и профессионал : (подготовка военных специалистов) / В. Поляков // Ориентир. – 2001. – № 9. – С. 33–35.

113. Пономарев М. В. Проблемы социальной и психологической мобильности в информационном обществе / М. В. Пономарев. – URL: http://monitoring-mioo.narod2.ru/publikatsii/ponomarev_mv_problemi_sotsialnoi_i_psihologicheskoi_mobilnosti_v_informatsionnom_obschestve/index.html (дата обращения: 15.02.2013).

114. Профессионально–возрастная структура офицерского состава Вооруженных Сил Российской Федерации. – URL: http://stat.ens.mil.ru/science/sociological_center/army_in_numbers/more.htm?id=10370936@cmsArticle (дата обращения: 01.07.2013).

115. Профориентационная игра «Один день из жизни» – URL: <http://azps.ru/training/2/trn160.html> (дата обращения: 15.06.2014).

116. Профориентационная игра «Сотворение мира» – URL: <http://azps.ru/training/2/trn69.html> (дата обращения: 15.06.2014).

117. Путин В. В. Быть сильными : гарантии национальной безопасности для России / В. В. Путин // Российская газета. – 2012. – 20 февр.

118. Пыханов Ю. В. Актуальные проблемы управления профессиональной карьерой офицерских кадров / Ю. В. Пыханов, С.М. Кулешов // Армия и общество. – 2011. – №3. – С. 118–121.

119. Рахманин В. С. Глобализация и социомобильные ресурсы высшего образования / В. С. Рахманин // Глобализация и образование : Болонский процесс : материалы «круглого стола». – Москва, 2004. – С. 136.

120. Реан А. А. Психология и педагогика / А. А. Реан, Н. В. Бордовска, С. И. Розум. – URL: <http://www.psyho.ru/library/books/rean-a-abordovskaya-n-vrozum-s-i-psiologiya-i-pedagogika/29/6/> (дата обращения: 15.08.2014).

121. Резник С. Д. Основы личной конкурентоспособности : учебное пособие / С. Д. Резник, А. А. Сочилова. – 2–е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА–М, 2010. – 250 с.

122. Резник С. Д. Студент вуза : технологии обучения и проф. карьеры : учебное пособие / С. Д. Резник, И. А. Игошина. – Москва : Инфра–М, 2010. – 475 с.

123. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога : учебное пособие : в 2 кн. – 2–е изд., перераб. и доп. – Москва : ВЛАДОС, 1999. – Кн. 2 : Работа психолога с взрослыми : коррекционные приемы и упражнения. – 480 с.

124. Романов С. Карьерный рост – только достойным / С. Романов // Военно–промышленный курьер. – 2010. – 6 окт.

125. Романов С. О карьере офицера и личности командира / С. Романов // Военно–промышленный курьер. – 2010. – 20 янв.

126. Российская армия : социальные проблемы и способы их решения. – URL:

http://stat.ens.mil.ru/science/sociological_center/army_in_numbers/more.htm?id=11481135@cmsArticle (дата обращения: 01.07.2013)

127. Российская педагогическая энциклопедия : в 2 т. – Москва : Большая российская энциклопедия, 1993-1999. – Т. 1. – 608 с. ; Т. 2. – 672 с.

128. Рубинштейн С. Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. – Москва : Педагогика, 1973. – 416 с.

129. Самосват Д. Система воспитания военнослужащих Вооруженных Сил Российской Федерации / Д. Самосват // Ориентир. – 2009. – № 5. – С. 11–12.

130. Сапожников Л. А. Профессиональная переподготовка как механизм социально–профессиональной мобильности уволенных и увольняемых военнослужащих Российской Армии : дис. ... канд. социол. наук / Л. А.Сапожников. – Нижний Новгород, 2001. – 195 с.

131. Сенько Ю. В. Образование в гуманитарной перспективе / Ю. В. Сенько. – Барнаул : Издательство Алтайского университета, 2011. – 365 с.

132. Сериков В. В. Личностный подход в образовании : концепция и технологии / В. В. Сериков. – Волгоград : Перемена, 1994. – 152 с.

133. Сериков Г. Н. Образование и развитие человека / Г. Н. Сериков. – Москва : Мнемозина, 2002. – 416 с.

134. Ситников Д. К. Понятие корпоративной культуры Вооруженных Сил Российской Федерации и современные подходы к ее изучению / Д.К. Ситников // Вестник Военного университета. – 2011. – № 2(26). – С. 16–21.

135. Скибо Т. Ю. Педагогические условия формирования субъектности студента / Т. Ю. Скибо, А. М. Тырзыу. – Воронеж : Научная книга, 2011. – 156 с.

136. Слостенин В. А. Педагогика : инновационная деятельность / В.А. Слостенин, Л. С. Подымова. – Москва : Магистр. – 1997. – 224 с.

137. Слободчиков В. И. Психология человека : учебное пособие для вузов / В. И. Слободчиков, Е. И. Исаев. – Москва : Школа–Пресс, 1995. – 384 с.

138. Сорокин П. А. Система социологии : в 2 т. / П. А. Сорокин. – Петроград : Колос, 1921. – Т. 2. – 688 с.

139. Состояние межличностных отношений в воинских коллективах Вооруженных Сил Российской Федерации. – URL: http://stat.ens.mil.ru/science/sociological_center/army_in_numbers/more.htm?id=10400033@cmsArticle (дата обращения: 01.07.2013).

140. Социальная дифференциация высшего образования / Е.М. Авамова, О. А. Александрова, Г. Е. Бесстремьянная и др., отв. ред. С. В. Шишкин. – Москва : НИСП : Поматур, 2005. – 381 с.

141. Социологический анализ проблемы реализации права на профессиональную переподготовку военнослужащих, увольняющихся в запас. – URL: http://ens.mil.ru/science/sociological_center/army_in_numbers/more.htm?id=10370953@cmsArticle (дата обращения: 01.07.2013).

142. Статистические данные о подготовке кадров в учреждениях профессионального образования // Вопросы образования. – 2010. – № 1. – С. 161–189.

143. Стефановская Т. А. Педагогика : наука и искусство / Т.А. Стефановская. – Москва : Совершенство, 1998. – 368 с.

144. Столяров А. В. Активизация процесса обучения курсантов военного вуза на основе модульно–рейтинговой технологии : автореф. дис. ... канд. пед. наук / А. В. Столяров. – Воронеж, 2011. – 204 с.

145. Столяров А. В. Особенности организации подготовки офицеров в военных учебных заведениях Министерства обороны российской Федерации / В. А. Столяров // Вестник Тамбовского университета. Сер. Гуманитарные науки. – 2010. – Вып. 7. – С. 119–123.

146. Сухомлинский В. А. О воспитании / В. А. Сухомлинский. – Изд. 2–е. – Москва : Политиздат, 1975. – 236 с.

147. Талынёв В. Е. Социальный механизм формирования ценностно–мотивационной структуры личности руководителя органов государственной военной службы : автореф. дис. ... д-ра соц. наук / В. Е. Талынёв. – Хабаровск, 2010. – 41 с.

148. Столяренко Л. Д. Тест «Самооценка» / Л. Д. Столяренко // Основы психологии: практикум / Л. Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону, 2006. – С. 275–285.

149. Тест Кеттелла. – URL: <http://www.test-kettella.ru/pog.htm> (дата обращения: 23.05.2014).

150. Тест Рокича «Ценностные ориентации» – URL: http://azps.ru/tests/tests_rokich.html (дата обращения: 15.04.2013).

151. Тихомандрицкая О. А. Социально–психологические факторы успешности карьеры / О. А. Тихомандрицкая, А. М. Рикель // Психологические исследования : электронный научный журнал. – 2010. – № 2 (10). – URL: <http://psystudy.ru> (дата обращения: 20.02.2013).

152. Трайнев В. А. Деловые игры в учебном процессе : методология разработки и практика проведения / В. А. Трайнев. – Москва : Дашков и К°, 2002. – 358 с.

153. Трайнев В. А. Повышение качества высшего образования и Болонский процесс : обобщение отечественной и зарубежной практики / В. А. Трайнев, С. С. Мкртчян, А. Я. Савельев. – Москва : Дашков и К°, 2007. – 392 с.

154. Трошина Т. И. Роль военнослужащих в социально–культурном преобразовании общества / Т. И. Трошина // Военно–исторический журнал. – 2013. – № 8. – С. 43–48.

155. Уваров Ю. А. Пути повышения эффективности обучения слушателей Военной академии Генерального штаба ВС РФ / Ю. А. Уваров // Военная мысль. – 2009. – № 8. – С. 54–65.

156. Упражнение «Формулирование определений». – URL: http://azps.ru/training/cogn/m_formulir.html (дата обращения: 15.06.2014).

157. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки (специальности) 162501 Техническая эксплуатация и восстановление электросистем и пилотажно–навигационных комплексов боевых летательных аппаратов (квалификация (степень) «специалист») : утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 г. № 2065. – URL: <http://window.edu.ru/resource/393/74393> (дата обращения: 25.01.2014).

158. Фролов С. С. Социология / С. С. Фролов. – Москва : Центр, 1999. – 160 с.

159. Хантингтон С. Офицерская служба как профессия / С. Хантингтон // Отечественные записки. – 2002. – № 8. – URL: http://magazines.russ.ru/oz/2002/8/2002_08_09.html (дата обращения: 08.07.2013).

160. Хуторской А. В. Компетентностный подход в обучении : научно–методическое пособие / А. В. Хуторской. – Москва : Эйдос : Издательство Института образования человека, 2013. – 73 с.

161. Чернилевский Д. В. Дидактические технологии в высшей школе : учебное пособие для вузов по педагогическим специальностям / Д.В. Чернилевский. – Москва : ЮНИТИ, 2002. – 437 с.

162. Чернов С. А. Профессионализм, компетентность выпускника высшего военного учебного заведения / С. А. Чернов, А. А. Миллер // Военная мысль. – 2009. – № 5. – С. 68–72.

163. Шадриков В. Д. Философия образования и образовательные политики = Philosophy of education and educational policies / В. Д. Шадриков. – Москва : Логос, 1993. – 181 с.

164. Шибанова Ю. В. Формирование познавательной самостоятельности у курсантов военных вузов : автореф. дис. ... канд. пед. наук./ Ю. В. Шибанова. – Ярославль, 2002. – 224 с.

165. Шпаковская Л. Л. Политика высшего образования в Европе и России / Л. Л. Шпаковская. – Санкт-Петербург : Норма, 2007. – 328 с.

166. Педагогика и логика / Г. П. Щедровицкий, В. Розин и др. – Москва : Касталь, 1993. – 415 с.

167. Щербинина Ю. В. Педагогический дискурс : мыслить – говорить – действовать : учебное пособие / Ю. В. Щербинина. – Москва : Флинта : Наука, 2010. – 438 с.

168. Щукина Н. В. Развитие субъектной позиции будущих офицеров в образовательном процессе военного вуза: автореф. дис. ... канд. пед. наук / Н.В. Щукина. – Рязань, 2006. – 175 с.

169. Щуркова Н.Е. Воспитание : новый взгляд с позиции культуры / Н.Е. Щуркова. – Москва : Педагогический поиск, 1997. – 78 с.

170. Эльконин Д. Б. Введение в психологию развития / Д. Б. Эльконин. – Москва : 1995.

171. Юрчук И. Практика языковой подготовки в военных учебных заведениях иностранных государств / И. Юрчук, А. Стрелецкий // Зарубежное военное обозрение. – 2009. – № 3. – С. 22–28.

172. Якиманская И. С. Личностно–ориентированное обучение в современной школе / И. С. Якиманская. – Москва : Сентябрь, 1996. – 96с.

173. Яковлева Н. М. Теория и практика подготовки будущего учителя к творческому решению воспитательных задач : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / Н. М. Яковлева. – Челябинск, 1992. – 403 с.

174. Ярошевский М. Г. Пионер деятельностного подхода / М.Г. Ярошевский, И. Е. Сироткина, Н. А. Данилечева // Психологический журнал. – 1992. – Т. 13, № 6. – С. 137–151.

175. Goldthorpe J. H. Introduction : Social Mobility and Social Interests / J. H. Goldthorpe // Social Mobility and Class Structure in Modern Britain. – 2nd ed. – Oxford, 1987. – P. 1–37.

176. Westera W. Competence in Education / W. Westera // Journal of Curriculum Studies. – 2001. – V. 33. – № 1. – P. 75–88.

Анкета

«Первокурсник о профессиональной мобильности военного специалиста»

Вопросы	да	затрудняюсь ответить	нет
Понимаете ли Вы социальную значимость выбранной Вами специальности?			
Стремитесь ли Вы к достижению профессионального успеха?			
Считаете ли Вы, что обучение в военном вузе даст Вам необходимые знания и умения для будущей профессии?			
Хотите ли Вы продолжить свое обучение после окончания военного вуза?			
Имеете ли Вы четкое представление о желаемом пути развития карьеры?			
Имеете ли Вы подробное представление о качествах военного инженера?			
Интересуетесь ли Вы научно–технические разработки в сфере эксплуатации летательных аппаратов и двигателей?			
Следите ли Вы за политическими и социально–экономическими процессами в стране и мире?			
Владеете ли Вы современными информационными технологиями и средствами связи?			
Имеете ли Вы опыт участия в проектах по			

профилю профессиональной подготовки?			
Чувствуете ли Вы себя уверенно во время выступлений перед аудиторией?			
Быстро ли Вы нашли общий язык с одноклассниками?			
Испытываете ли Вы чувство подъема и воодушевления при мысли о смене места службы (профессии)?			
Поменяете ли Вы род занятий, если они будут мешать семейной жизни?			
Способны ли Вы продолжить обучение и вести профессиональную деятельность на иностранном языке?			
Знаете ли Вы свои слабые и сильные стороны, черты характера?			
Имеете ли Вы опыт адаптации на новом месте жительства (учебы)?			
Знакомы ли Вы с этнокультурными особенностями народов России?			
Есть ли у Вас права на управление транспортным средством?			
Имеете ли Вы награды за участие в конкурсах (соревнованиях, фестивалях и пр.)?			

**Опросник для исследования
уровня импульсивности В.А. Лосенкова [65, с. 131]**

ОПИСАНИЕ. Опросник направлен на исследование уровня импульсивности. Исследование может проводиться с одним испытуемым или с небольшой группой. Испытуемому предлагают текст опросника с четырехбалльной шкалой ответов по каждому вопросу. При работе группы исследователю нужно следить за соблюдением строгой индивидуальности в выполнении теста.

ОБРАБОТКА. В процессе обработки результатов подсчитывают величину показателя импульсивности «Пи». Он представляет собой сумму баллов, набранную по шкалам всего теста – опросника. В данном тесте – опроснике четырехбалльная шкала ответов. Для вопросов 1, 2, 3, 5, 8, 9, 10, 13, 16 номер шкалы соответствует количеству баллов, то есть 1, 2, 3 или 4. Для вопросов 4, 6, 7, 11, 12, 14, 15, 17, 18, 19, 20 баллы подсчитываются по шкале в обратном порядке, то есть шкале 1 соответствует балл 4; шкале 2 – 3, шкале 3 – 2 и шкала 1 равна 4 баллам. Таким образом, показатель импульсивности может варьировать у разных людей от 20 до 80 баллов.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ. Импульсивность – это черта, противоположная волевым качествам целеустремленности и настойчивости. Чем больше величина **показателя импульсивности «Пи»**, тем выше уровень импульсивности у испытуемого. Уровень импульсивности может быть охарактеризован как высокий, средний и низкий. Если величина «Пи» находится в пределах **66–80**, то диагностируют *импульсивность высокого уровня*; если его величина находится в пределах от **35 до 65** – то диагностируют ее средний уровень, импульсивность умеренная, а если составляет **34 и менее** – то диагностируют импульсивность низкого уровня. Высокий уровень импульсивности характеризует человека с недостаточным самоконтролем в общении и деятельности. Импульсивные люди часто имеют неопределенные жизненные планы, у них нет устойчивых интересов и они

увлекаются то одним, то другим. Люди с низким уровнем импульсивности, наоборот, целенаправленны, имеют ясные ценностные ориентации, проявляют настойчивость в достижении поставленных целей, стремятся доводить начатое дело до конца. Если импульсивность высока, то следует составить программу самовоспитания, направленную на ее снижение и увеличение целенаправленности. При этом стоит учесть особенности локуса субъективного контроля.

ИНСТРУКЦИЯ: *«Предлагаемый Вам тест–опросник содержит 20 вопросов. К каждому из вопросов дана шкала ответов. Внимательно прочитайте каждый вопрос и обведите кружочком номер выбранного Вами ответа. В тесте нет «плохих» и «хороших» ответов. Старайтесь почувствовать себя свободно и отвечать искренне. Предпочтительнее тот ответ, который первым пришел Вам в голову».*

Текст опросника:

I. Если Вы беретесь за какое–то дело, то всегда доводите его до конца?

1. Определенно, да.
2. Пожалуй, да.
3. Пожалуй, нет.
4. Нет, не всегда.

II. Вы всегда спокойно реагируете на резкие или неудачные замечания в свой адрес?

1. Определенно, да.
2. Пожалуй, да.
3. Пожалуй, нет.
4. Определенно, нет.

III. Вы всегда выполняете свои обещания?

1. Определенно, да.
2. Пожалуй, да.
3. Пожалуй, нет.
4. Определенно, нет.

IV. Вы часто говорите и действуете под влиянием минутного настроения?

1. Очень часто.
2. Довольно часто.
3. Довольно редко.
4. Почти никогда.

V. В критических, напряженных ситуациях Вы хорошо владеете собой?

1. Да, всегда владею.
2. Пожалуй, всегда.
3. Пожалуй, нет.
4. Нет, не владею.

VI. У Вас часто без видимых или достаточно веских причин меняется настроение?

1. Такое случается очень часто.
2. Бывает время от времени.

3. Такое случается редко.
4. Такого вообще не бывает.

VII. Вам часто приходится делать что-то наспех, когда поджимают сроки?

1. Определенно, да.
2. Пожалуй, да.
3. Пожалуй, нет.
4. Определенно, нет.

VIII. Вы могли бы назвать себя целеустремленным человеком?

1. Да, определенно мог бы.
2. Пожалуй, мог бы.
3. Скорее всего, не мог бы.
4. Нет, определенно не мог бы.

IX. В словах и поступках Вы придерживаетесь поговорки: «Семь раз отмерь, один раз отрежь»?

1. Да, всегда.
2. Часто.
3. Редко.
4. Нет, почти никогда.

X. Вы подчеркнуто равнодушны к тем, кто несправедливо ворчит и задирает Вас, например, в автобусе или трамвае?

1. Так я реагирую почти всегда.
2. Так я реагирую довольно часто.
3. Я редко так реагирую.
4. Я никогда так не реагирую.

XI. Вы сомневаетесь в своих силах и способностях?

1. Да, часто.
2. Иногда.
3. Редко.
4. Почти никогда.

XII. Вы легко увлекаетесь новым делом, но можете быстро к нему охладеть?

1. Определенно да.
2. Пожалуй, да.
3. Пожалуй, нет.
4. Определенно нет.

XIII. Вы умеете сдерживаться, когда кто-либо из начальства незаслуженно Вас упрекает?

1. Определенно да.
2. Пожалуй, да.
3. Пожалуй, нет.
4. Определенно нет.

XIV. Вам кажется, что Вы еще не нашли себя?

1. Согласен, именно так оно и есть.
2. Скорее всего, это так.
3. С этим я вряд ли соглашусь.
4. Я с этим определенно не согласен.

XV. Может ли под влиянием каких-либо новых обстоятельств Ваше мнение о самом себе не раз измениться?

1. Наверняка так.
2. Довольно вероятно.
3. Маловероятно.
4. Почти невероятно.

XVI. Обычно Вас трудно вывести из себя?

1. Определенно да.
2. Пожалуй, да.
3. Пожалуй, нет.
4. Определенно нет.

XVII. У Вас возникают желания, которые по разным обстоятельствам неосуществимы?

1. Такие желания возникают у меня часто.
2. Такие желания возникают время от времени.
3. У меня редко возникают такого рода желания.
4. Заведомо неосуществимых желаний у меня не возникает.

XVIII. Обсуждая с кем-либо важные жизненные проблемы, Вы замечаете, что Ваши собственные взгляды еще не вполне определились?

1. Да, часто замечаю.
2. Иногда замечаю.
3. Замечаю довольно редко.
4. Нет, никогда не замечаю.

XIX. Случается ли, что какое-то дело Вам так надоедает, что, не докончив его, Вы беретесь за новое?

1. Да, так часто случается.
2. Иногда так бывает.
3. Так бывает довольно редко.
4. Так почти никогда не случается.

XX. Вы несколько неуравновешенный человек?

1. Определенно да.
2. Пожалуй, да.
3. Пожалуй, нет.
4. Определенно нет.

Тест Т.Элерса «Мотивация к успеху» [90]

Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2 вариантов ответов «да» или «нет». Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

Инструкция: *«Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет».*

Стимульный материал:

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже средних.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.
11. Усердие – это не основная моя черта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.

18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.

41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Ключ:

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Также начисляется по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

Ответы на вопросы 1, 11, 12, 19, 28, 33, 34, 35, 40 не учитываются.

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

Анализ результата.

От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;

от 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;

свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

**Методика оценки способов реагирования в конфликте
(К. Томаса) [125]**

Методика определяет типические способы реагирования человека на конфликтные ситуации, выявляет тенденции его взаимоотношений в сложных условиях.

Методика позволяет выяснить, насколько человек склонен к соперничеству и сотрудничеству в коллективе, стремится ли он к компромиссам, избегает конфликтов или, наоборот, старается обострить их. С помощью данной методики можно также оценить степень адаптации каждого члена того или иного коллектива к совместной деятельности, а также наиболее предпочитаемые формы социального поведения испытуемого в ситуации конфликта и отношение к совместной деятельности.

По каждому пункту надо выбрать только один, предпочтительный для вас вариант ответа «а» или «б».

1. а) Иногда я предоставляю возможность другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

б) Чем обсуждать то, в чем мы расходимся, я стараюсь обратить внимание на то, в чем мы оба согласны.

2. а) Я стараюсь найти компромиссное решение.

б) Я пытаюсь уладить его с учетом всех интересов другого человека и моих собственных.

3. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Иногда я жертвую своими собственными интересами ради интересов другого человека.

4. а) Я стараюсь найти компромиссное решение,

б) Я стараюсь не задевать чувства другого человека.

5. а) Улаживая конфликтную ситуацию, я все время пытаюсь найти поддержку у других.

б) Я стараюсь делать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

6. а) Я пытаюсь избежать неприятностей лично для себя.

б) Я стараюсь добиться своего.

7. а) Я стараюсь отложить решение спорного вопроса с тем, чтобы со временем решить его окончательно.

б) Я считаю возможным в чем-то уступить, чтобы добиться более важных целей.

8. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я первым делом стараюсь определить суть спора.

9. а) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за каких-то возникших разногласий.

б) Я предпринимаю усилия, чтобы добиться своего.

10. а) Я твердо стремлюсь добиться своего.

б) Я пытаюсь найти компромиссное решение.

11. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоит суть спора.

б) Я стараюсь успокоить других и главным образом сохранить наши отношения.

12. а) Зачастую я избегаю занимать позицию, которая может вызвать споры.

б) Я даю окружающим возможность в чем-то остаться при своем, если они также идут навстречу.

13. а) Я предлагаю промежуточную позицию.

б) Я настаиваю, чтобы все было сделано по-моему.

14. а) Я сообщаю другим свою точку зрения и спрашиваю об их взглядах.

б) Я пытаюсь доказать другим логику и преимущества моих взглядов.

15. а) Я стараюсь успокоить других и сохранить наши отношения.

б) Я стараюсь сделать все необходимое, чтобы избежать напряжения.

16. а) Я стараюсь не задеть чувств окружающих.

б) Я обычно пытаюсь убедить окружающих в преимуществах моей позиции.

17. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Я стараюсь сделать все, чтобы избежать бесполезной напряженности.

18. а) Если это сделает окружающих счастливыми, я дам им возможность настоять на своем.

б) Я дам партнеру возможность остаться при своем мнении, если он идет мне навстречу.

19. а) Первым делом я стремлюсь ясно определить то, в чем состоит суть спора.

б) Я стараюсь отложить спорные вопросы, с тем чтобы со временем решить их окончательно.

20. а) Я пытаюсь немедленно преодолеть наши разногласия.

б) Я стараюсь найти наилучшее сочетание выгод и потерь для нас обоих.

21. а) Ведя переговоры, стараюсь быть внимательным к партнеру.

б) Я всегда склоняюсь к прямому обсуждению проблемы.

22. а) Я пытаюсь найти позицию, которая устраивает и меня, и партнера.

б) Я отстаиваю свою позицию.

23. а) Как правило, я стараюсь, чтобы все остались довольны.

б) Иногда предоставляю другим взять на себя ответственность за решение спорного вопроса.

24. а) Если позиция другого кажется ему очень важной, я стараюсь идти ему навстречу.

б) Я стараюсь уговорить другого на компромисс.

25. а) Я пытаюсь убедить другого в своей правоте.

б) Ведя переговоры, я стараюсь быть внимательным к аргументам другого.

26. а) Я обычно предлагаю среднюю позицию.

б) Я почти всегда стремлюсь удовлетворить интересы каждого из нас.

27. а) Зачастую стремлюсь избежать споров.

б) Если я знаю, что это доставит большую радость другому человеку или в данной ситуации ему необходимо выглядеть лидером, я дам ему возможность настоять на своем.

28. а) Обычно я настойчиво стремлюсь добиться своего.

б) Улаживая ситуацию, я обычно стремлюсь найти поддержку у другого.

29. а) Я предлагаю среднюю позицию.

б) Думаю, что не всегда стоит волноваться из-за возникающих разногласий.

30. а) Я стараюсь не задеть чувств другого.

б) Я всегда занимаю такую позицию в споре, чтобы мы совместно могли добиться успеха.

Обработка результатов. По каждому из пяти разделов опросника подсчитайте количество ваших ответов, совпадающих с ключом.

Ключ опросника

Соперничество: 3а, 6б, 8а, 9б, 10а, 13б, 14б, 16б, 17а, 22б, 25а, 28а.

Сотрудничество: 2б, 5а, 8б, 11а, 14а, 19а, 20а, 21б, 23а, 26б, 28б, 30б.

Компромисс: 2а, 4а, 7б, 10б, 12б, 13а, 18б, 20б, 22а, 24б, 26а, 29а.

Избежание: 1а, 5б, 7а, 9а, 12а, 15б, 17б, 19б, 21а, 23б, 27а, 29б.

Приспособление: 1б, 3б, 4б, 6а, 11б, 15а, 16а, 18а, 24а, 25б, 27б, 30а.

Полученные количественные оценки по каждому разделу сравниваются между собой для выявления наиболее предпочитаемых форм поведения в конфликтной ситуации.

Оценка уровня общительности (тест В.Ф. Ряховского)

[122, с. 52–55]

Тест содержит возможность определить уровень коммуникабельности человека. Отвечать на вопросы следует, используя три варианта ответов – "да", "иногда" и "нет". ДА – 2 балла, ИНОГДА – 1 балл, НЕТ – 0 баллов. Полученные баллы суммируются, и по классификатору определяется, к какой категории относится испытуемый.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ. 30–31 балл. Вы явно некоммуникабельны, и это Ваша беда, так как больше всего страдаете от этого Вы сами. Но и близким Вам людям нелегко. На Вас трудно положиться в деле, которое требует групповых усилий. Старайтесь быть общительнее, контролируйте себя. **25–29 баллов.** Вы замкнуты, неразговорчивы, предпочитаете одиночество, поэтому у Вас мало друзей. Новая работа и необходимость новых контактов если и не ввергают Вас в панику, то надолго выводят из равновесия. Вы знаете эту особенность своего характера и бываете, недовольны собой. Но не ограничивайтесь только таким недовольством – в Вашей власти переломить эти особенности характера. Разве не бывает, что при какой-либо сильной увлеченности Вы приобретаете вдруг полную коммуникабельность? Стоит только встряхнуться. **19–24 балла.** Вы в известной степени общительны и в незнакомой обстановке чувствуете себя вполне уверенно. Новые проблемы Вас не пугают. И все же с новыми людьми сходитесь с оглядкой, в спорах и диспутах участвуете неохотно. В Ваших высказываниях порой слишком много сарказма, без всякого на то основания. Эти недостатки исправимы. **14–18 баллов.** У вас нормальная коммуникабельность. Вы любознательны, охотно слушаете интересного собеседника, достаточно терпеливы в общении, отстаиваете свою точку зрения без вспыльчивости. Без неприятных переживаний идете на встречу с новыми людьми. В то же время не любите шумных компаний; экстравагантные выходки и многословие вызывают у Вас раздражение. **9–13 баллов.** Вы весьма общительны (порой, быть может, даже

сверх меры). Любопытны, разговорчивы, любите высказываться по разным вопросам, что, бывает, вызывает раздражение окружающих. Охотно знакомитесь с новыми людьми. Любите бывать в центре внимания, никому не отказываете в просьбах, хотя не всегда можете их выполнить. Бывает, вспылите, но быстро отходите. Чего Вам недостает, так это усидчивости, терпения и отваги при столкновении с серьезными проблемами. При желании, однако, Вы можете себя заставить не отступать. **4–8 балла.** Вы, должно быть, "рубаха–парень". Общительность бьет из Вас ключом. Вы всегда в курсе всех дел. Вы любите принимать участие во всех дискуссиях, хотя серьезные темы могут вызвать у Вас мигрень или даже хандру. Охотно берете слово по любому вопросу, даже если имеете о нем поверхностное представление. Всюду чувствуете себя в своей тарелке. Беретесь за любое дело, хотя не всегда можете успешно довести его до конца. По этой самой причине руководители и коллеги относятся к Вам с некоторой опаской и сомнениями. Задумайтесь над этими фактами. **3 балла и менее.** Ваша коммуникабельность носит болезненный характер. Вы говорливы, многословны, вмешиваетесь в дела, которые не имеют к Вам никакого отношения. Беретесь судить о проблемах, в которых совершенно не компетентны. Вольно или невольно Вы часто бываете причиной разного рода конфликтов в Вашем окружении. Вспыльчивы, обидчивы, нередко бываете необъективны. Серьезная работа не для Вас. Людям – и на работе, и дома, и вообще повсюду – трудно с Вами. Да, Вам надо поработать над собой и своим характером! Прежде всего воспитывайте в себе терпеливость и сдержанность, уважительно относитесь к людям, наконец, подумайте о своем здоровье – такой стиль жизни не проходит бесследно.

ИНСТРУКЦИЯ: *«Вашему вниманию предлагается 16 простых вопросов. Отвечайте быстро, однозначно: ДА, НЕТ, ИНОГДА».*

ТЕКСТ ОПРОСНИКА

1. Вам предстоит ординарная или деловая встреча. Выбивает ли Вас ее ожидание из колеи?

2. Вызывает ли у Вас смятение и неудовольствие поручение выступить с докладом, сообщением, информацией на каком–либо совещании, собрании или тому подобном мероприятии?

3. Не откладываете ли Вы визит к врачу до последнего момента?

4. Вам предлагают выехать в командировку в город, где Вы никогда не бывали. Приложите ли Вы максимум усилий, чтобы избежать этой командировки?

5. Любите ли Вы делиться своими переживаниями, с кем бы то ни было?

6. Раздражаетесь ли Вы, если незнакомый человек на улице обратится к Вам с просьбой (показать дорогу, назвать время, ответить на какой–то вопрос)?

7. Верите ли Вы, что существует проблема "отцов и детей" и что людям разных поколений трудно понимать друг друга?

8. Постесняетесь ли Вы напомнить знакомому, что он забыл Вам вернуть деньги, которые занял несколько месяцев назад?

9. В ресторане либо в столовой Вам подали явно недоброкачественное блюдо. Промолчите ли Вы, лишь рассерженно отодвинув тарелку?

10. Оказавшись один на один с незнакомым человеком. Вы не вступите с ним в беседу и будете тяготиться, если первым заговорит он. Так ли это?

11. Вас приводит в ужас любая длинная очередь, где бы она ни была (в магазине, библиотеке, кассе кинотеатра). Предпочитаете ли Вы отказаться от своего намерения или встанете в хвост и будете томиться в ожидании?

12. Бойтесь ли Вы участвовать в какой–либо комиссии по рассмотрению конфликтных ситуаций?

13. У Вас есть собственные сугубо индивидуальные критерии оценки произведений литературы, искусства, культуры и никаких чужих мнений на этот счет Вы не приемлете. Это так?

14. Услышав где-либо в кулуарах высказывание явно ошибочной точки зрения по хорошо известному Вам вопросу, предпочитаете ли Вы промолчать и не вступать в разговор?

15. Вызывает ли у Вас досаду чья-либо просьба помочь разобраться в том или ином служебном вопросе или учебной теме?

16. Охотнее ли Вы излагаете свою точку зрения (мнение, оценку) в письменной форме, чем в устной?

Тест «Самооценка» [146, с. 479–480]

Этап 1

Разделите лист бумаги на четыре равные части, обозначьте каждую часть римскими цифрами I, II, III, IV. Даны четыре набора слов, характеризующих положительные качества людей. Вы должны в каждом наборе качеств выделить те, которые более значимы и ценны для вас лично, которым вы отдаете предпочтение перед другими. Какие это качества и сколько их – каждый решает сам. Внимательно прочитайте слова первого набора качеств. Выпишите в столбик наиболее ценные для вас качества вместе с их номерами, стоящими слева. Теперь приступайте ко второму набору качеств – и так до самого конца. В итоге вы должны получить четыре набора идеальных качеств.

Толкование этих качеств:

I. Межличностные отношения, общение.

1. *Вежливость* – соблюдение правил приличия, учтивость.
2. *Заботливость* – мысль или действие, направленные к благополучию людей; попечение, уход.
3. *Искренность* – выражение подлинных чувств, правдивость, откровенность.
4. *Коллективизм* – способность поддерживать общую работу, общие интересы, коллективное начало.
5. *Отзывчивость* – готовность отозваться на чужие нужды.
6. *Радушие* – сердечное, ласковое отношение, соединенное с гостеприимством, с готовностью чем–нибудь услужить.
7. *Сочувствие* – отзывчивое, участливое отношение к переживаниям, несчастью людей.
8. *Тактичность* – чувство меры, создающее умение вести себя в обществе, не задевать достоинства людей.
9. *Терпимость* – умение без вражды относиться к чужому мнению, характеру, привычкам,
10. *Чуткость* – отзывчивость, сочувствие, способность легко понимать людей.
11. *Доброжелательность* – желание добра людям, готовность содействовать их благополучию.
12. *Приветливость* – способность выражать чувство личной приязни.
13. *Обаятельность* – способность очаровывать, притягивать к себе.
14. *Общительность* – способность легко входить в общение.

15. *Обязательность* – верность слову, долгу, обещанию.
16. *Ответственность* – необходимость, обязанность отвечать за свои поступки и действия.
17. *Откровенность* – открытость, доступность для людей.
18. *Справедливость* – объективная оценка людей в соответствии с истиной.
19. *Совместимость* – умение соединять свои усилия с активностью других при решении общих задач.
20. *Требовательность* – строгость, ожидание от людей выполнения своих обязанностей, долга.

II. Поведение

1. *Активность* – проявление заинтересованного отношения к окружающему миру и самому себе, к делам коллектива, энергичные поступки и действия.
2. *Гордость* – чувство собственного достоинства.
3. *Добродушие* – мягкость характера, расположение к людям.
4. *Порядочность* – честность, неспособность совершать подлые и антиобщественные поступки.
5. *Смелость* – способность принимать и осуществлять свои решения без страха.
6. *Твердость* – умение настоять на своем, не поддаваться давлению, непоколебимость, устойчивость.
7. *Уверенность* – вера в правильность поступков, отсутствие колебаний, сомнений.
8. *Честность* – прямота, искренность в отношениях и поступках.
9. *Энергичность* – решительность, активность поступков и действий.
10. *Энтузиазм* – сильное воодушевление, душевный подъем.
11. *Добросовестность* – честное выполнение своих обязанностей.
12. *Инициативность* – стремление к новым формам деятельности.
13. *Интеллигентность* – высокая культура, образованность, эрудиция.
14. *Настойчивость* – упорство в достижении целей.
15. *Решительность* – непреклонность, твердость в поступках, способность быстро принимать решения, преодолевая внутренние колебания.
16. *Принципиальность* – умение придерживаться твердых принципов, убеждений, взглядов на вещи и события.
17. *Самокритичность* – стремление оценивать свое поведение, умение вскрывать свои ошибки и недостатки.
18. *Самостоятельность* – способность осуществлять действия без чужой помощи, своими силами.
19. *Уравновешенность* – ровный, спокойный характер, поведение.
20. *Целеустремленность* – наличие ясной цели, стремление ее достичь.

III. Деятельность

1. *Вдумчивость* – глубокое проникновение в суть дела.
2. *Деловитость* – знание дела, предприимчивость, толковость.
3. *Мастерство* – высокое искусство в какой-либо области.

4. *Понятливость* – умение понять смысл, сообразительность.
5. *Скорость* – стремительность поступков и действий, быстрота.
6. *Собранность* – сосредоточенность, подтянутость.
7. *Точность* – умение действовать, как задано, в соответствии с образцом.
8. *Трудолюбие* – любовь к труду, общественно полезной деятельности, требующей напряжения.
9. *Увлеченность* – умение целиком отдаваться какому-либо делу.
10. *Усидчивость* – усердие в том, что требует длительного времени и терпения.
11. *Аккуратность* – соблюдение во всем порядка, тщательность работы, исполнительность.
12. *Внимательность* – сосредоточенность на выполняемой деятельности.
13. *Дальновидность* – прозорливость, способность предвидеть последствия, прогнозировать будущее.
14. *Дисциплинированность* – привычка к дисциплине, сознание долга перед обществом.
15. *Исполнительность* – старательность, хорошее исполнение заданий.
16. *Любознательность* – пытливость ума, склонность к приобретению новых знаний.
17. *Находчивость* – способность быстро находить выход из затруднительных положений.
18. *Последовательность* – умение выполнять задания, действия в строгом порядке, логически стройно.
19. *Работоспособность* – способность много и продуктивно работать.
20. *Скрупулезность* – точность до мелочей, особая тщательность.

IV. Переживания, чувства

1. *Бодрость* – ощущение полноты сил, деятельности, энергии.
2. *Бесстрашие* – отсутствие страха, храбрость.
3. *Веселость* – беззаботно-радостное состояние.
4. *Душевность* – искреннее дружелюбие, расположенность к людям.
5. *Милосердие* – готовность помочь, простить из сострадания, человеколюбия.
6. *Нежность* – проявление любви, ласки.
7. *Свободолюбие* – любовь и стремление к свободе, независимости.
8. *Сердечность* – задушевность, искренность в отношениях.
9. *Страстность* – способность целиком отдаваться увлечению.
10. *Стыдливость* – способность испытывать чувство стыда.
11. *Взволнованность* – мера переживания, душевное беспокойство.
12. *Восторженность* – большой подъем чувств, восторг, восхищение.
13. *Жалостливость* – склонность к чувству жалости, состраданию.
14. *Жизнерадостность* – постоянство чувства радости, отсутствие уныния.
15. *Любвеобильность* – способность сильно и многих любить.
16. *Оптимистичность* – жизнерадостное мироощущение, вера в успех.
17. *Сдержанность* – способность удерживать себя от проявления чувств.

18. *Удовлетворенность* – ощущение удовольствия от исполнения желаний.
19. *Хладнокровность* – способность сохранять спокойствие и выдержку.
20. *Чувствительность* – легкость возникновения переживаний, чувств, повышенная восприимчивость к воздействиям извне.

Этап II

Внимательно рассмотрите качества личности, выписанные вами из первого набора, и найдите среди них такие, которыми вы обладаете реально. Обведите цифры при них кружком. Теперь переходите ко второму набору качеств, затем к третьему и четвертому.

Обработка результатов теста

Подсчитайте, сколько вы нашли у себя реальных качеств (Р).

Подсчитайте количество идеальных качеств, выписанных вами (И; качества, выписанные на первом этапе), а затем вычислите их процентное отношение:

$$C = (P / И) * 100\%.$$

Уровни самооценки						
<i>Неадекватно- низкий</i>	<i>Низкий</i>	<i>Ниже среднего</i>	<i>Средний</i>	<i>Выше среднего</i>	<i>Высокий</i>	<i>Неадекватно –высокий</i>
Мужчины						
0–10	11–34	35–45	46–54	55–63	64–66	67
Женщины						
0–15	16–37	38–46	47–56	57–65	66–68	69

Методика «Социальная смелость» [147]

Тест Кеттелла предназначен для измерения шестнадцати факторов личности и дает многогранную информацию о личностных чертах. Факторы теста обозначаются латинскими буквами и всегда имеют два полюса.

1. Фактор А: общительность – замкнутость
2. Фактор В: интеллект – ограниченность
3. Фактор С: эмоциональная устойчивость – эмоциональная неустойчивость
4. Фактор Е: доминантность – покорность
5. Фактор F: оптимистичность – пессимистичность
6. Фактор G: совестливость – недобросовестность
7. Фактор H: социальная смелость – социальная робость
8. Фактор I: сензитивность – нечувствительность
9. Фактор L: подозрительность – доверчивость
10. Фактор M: мечтательность – практичность
11. Фактор N: тактичность – бестактность
12. Фактор O: ранимость – защищенность
13. Фактор Q1: радикализм – консерватизм
14. Фактор Q2: самодостаточность – конформизм
15. Фактор Q3: высокий самоконтроль – низкий самоконтроль
16. Фактор Q4: напряженность – расслабленность

Для того чтобы получить информацию о личности, согласно данным факторам, человеку необходимо ответить на вопросы теста. Респонденту предоставляют 187 вопросов, на которые необходимо ответить в течение 30–40 минут. В каждом вопросе необходимо выбрать один из трех вариантов ответа: «верно», «не уверен», «не верно». Полученные данные обрабатываются с помощью «ключа» и по всем шестнадцати факторам строится так называемый «профиль личности».

Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича [148, с. 163–167]

В двух списках ценностей (сначала терминальных, а затем инструментальных, по 18 в каждом) испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты.

Инструкция: «Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.»

Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место. Разработайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию».

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. В частности, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

Бланк тестируемого _____

Список А (терминальные ценности):

- активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);
- жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);
- здоровье (физическое и психическое);

- интересная работа;
- красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);
- любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);
- материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);
- наличие хороших и верных друзей;
- общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);
- познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);
- продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);
- развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);
- развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);
- свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);
- счастливая семейная жизнь;
- счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);
- творчество (возможность творческой деятельности);
- уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).

Список Б (инструментальные ценности):

- аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;
- воспитанность (хорошие манеры);
- высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);
- жизнерадостность (чувство юмора);
- исполнительность (дисциплинированность);
- независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);
- непримиримость к недостаткам в себе и других;
- образованность (широта знаний, высокая общая культура);
- ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);
- рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманые, рациональные решения);
- самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);
- смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов;
- твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);
- терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);
- широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);
- честность (правдивость, искренность);
- эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);
- чуткость (заботливость).

«Какова ваша устойчивость к стрессу?» [40, с. 163–167]

Содержащиеся в тесте симптомы стресса могут послужить предупреждением, особенно если они проявляются у вас довольно часто.

Отметьте одну из трех соответствующих колонок галочкой.

	Часто/ сильно	Редко/ иногда	Нет/ никогда
1. У меня слишком высокое кровяное давление	2	1	0
2. У меня бывают приступы тошноты	2	1	0
3. Я боюсь заболеть	2	1	0
4. Я чувствую себя беспомощным	2	0	0
5. У меня бывают кошмары	2	1	0
6. У меня дрожат ноги/руки	2	1	0
7. Я часто просыпаюсь	2	0	0
8. Мои кисти/стопы холодные	2	1	0
9. Я не могу правильно дышать	2	1	0
10. Я чувствую слабость	2	1	0
11. У меня потные руки/лоб	2	0	0
12. У меня боли в шее	2	1	0
13. Я не могу сосредоточиться	2	0	0
14. У меня нарушено пищеварение	2	1	0
15. Я страдаю низким кровяным давлением	2	1	0
16. Я раздражителен в личной жизни	2	1	0
17. Я раздражителен на работе	2	1	0
18. У меня бывают приступы мигрени	2	1	0
19. Я испытываю внутренне беспокойство	2	1	0
20. Я страдаю от болей в желудке	2	2	0
21. Мне постоянно хочется спать	2	1	0
22. Мое сердце бешено стучит или прерывисто бьется	2	2	0
23. У меня словно ком застревает в горле	2	2	0
24. Я чувствую стеснение в груди	2	2	0
25. Я нервозен	2	1	0
26. Меня бросает в жар	2	1	0
27. Слезы душат меня	2	2	0
28. У меня бывают головные боли	2	1	0
29. Бывают спазмы определенных групп мышц	2	1	0
30. Меня одолевают страхи	2	2	0
31. У меня бывают головокружения	2	1	0
32. У меня болит спина и поясница	2	1	0
33. Я не могу уснуть	2	1	0
34. Присовокупите сюда дополнительно все те проблемы, которые гнетут вас в настоящее время на работе и дома			

Обработка результатов:

1. Подсчитайте очки во всех пунктах, где у вас есть отметки галочкой.
2. Оцените каждую проблему по трехбалльной шкале в зависимости от тяжести ее воздействия на вас: незначительно – один балл; средне – два балла; сильно – три балла.
3. Добавьте полученные баллы к сумме очков пункта 1.

Оценка:

От 0 до 12 баллов. Вы можете радоваться своей относительно здоровой стрессовой устойчивости. Если вы в данный момент прибегнете к мерам по преодолению стресса, то они, в первую очередь, будут иметь для вас профилактическое значение. Вы можете ожидать, что ваши недомогания, если они вообще есть, постепенно пойдут на убыль или вовсе исчезнут.

От 13 до 27 баллов. У вас уже проявляются цепные реакции физических и умственно–психических нарушений. Вам необходимо как можно скорее начать использовать в повседневной жизни упражнения по преодолению стресса. Уже через несколько недель в вашем состоянии наступит заметное улучшение благодаря ослаблению стрессовых симптомов или их снятию, а также повысится работоспособность.

От 28 баллов и выше. Вы глубоко увязли в замкнутом круге чрезмерных напряжений, чувствительных нагрузок и заметного расстройств здоровья. Вы должны предпринять какие–то целенаправленные действия против одолевающего вас стресса, чтобы тем самым вернуть себе спокойствие, уверенность, работоспособность.